

**Sammenhengen mellom selv-initiert lekende
arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement:
Den modererende rollen til daglig autonomi og
arbeidspress**

En kvantitativ dagbokstudie blant norske krigsskolekadetter

Thea Utvær Evensen og Øyvind Hartveit



MAPSYK345, Master i psykologi
Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi
Ved
UNIVERSITET I BERGEN
DET PSYKOLOGISKE FAKULTETET

VÅR 2020

Antall ord: 17 765

Veileder: Jørn Hetland, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Attention to playfulness at work has increased over the past few years, and studies have shown several positive consequences of employees incorporating elements from play and games into their work. The purpose of this study is to examine the relationship between daily playful work design and daily work engagement, and whether this relationship is moderated by autonomy and work pressure. The theoretical framework of this study is the job demands-resources theory, where playful work design is considered to be a personal resource. The study is based on data collected from 77 Norwegian military cadets, who replied to a daily questionnaire in 30 consecutive days while onboard KNM Statsraad Lehmkühl. The results from the multi-level analysis support the assumption that daily playful work design has a positive relationship with daily work engagement, controlled for the previous days engagement level. Furthermore, the results show that the relationship between playful work design and work engagement is stronger on days where autonomy is low. In contrast, the results do not support the hypothesis that the relationship between playful work design and work engagement is stronger on days where work pressure is low. The results from the three-way-interaction model showed that the relationship between playful work design and work engagement is stronger on days when both autonomy and work pressure are considered to be low. This study shows the effect of daily playful work design on daily work engagement in a unique, operative context, as well as when playful work design is most useful.

Key words: Playful work design, work engagement, autonomy, work pressure, quantitative diary study, job demands-resources theory

Sammendrag

Lek i arbeidssammenheng har fått mye oppmerksomhet de siste årene og studier har vist en rekke positive konsekvenser av at medarbeidere inkorporerer elementer fra lek og spill i arbeidet sitt. Hensikten med denne studien er å undersøke sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement. I tillegg ønsker vi i studien å finne ut hvorvidt daglig autonomi og daglig arbeidspress modererer dette forholdet. Studiens overordnede teoretiske rammeverk er jobbkrav-ressursteorien, der selv-initiert lekende arbeidsdesign blir ansett som en personlig ressurs. Studien baserer seg på data samlet inn fra 77 norske militærkadetter, som fylte ut et daglig spørreskjema i 30 påfølgende dager mens de var ombord KNM Statsraad Lehmkuhl. Resultatene fra flernivåanalysene støtter antagelsen om at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign har en positiv sammenheng med daglig arbeidsengasjement, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement. Videre viser resultatene at sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der autonomi blir opplevd som lavt. Resultatene støtter derimot ikke hypotesen om at sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement ble sterkere på dager der arbeidspress ble opplevd som lavt. Avslutningsvis viste resultatene fra treveisinteraksjonen at sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement er sterkere på dager der både autonomi og arbeidspress ble opplevd som lavt. Inneværende studie viser effekten av daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign på daglig arbeidsengasjement i en unik, norsk, operativ kontekst, samt når selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig.

Nøkkelord: Selv-initiert lekende arbeidsdesign, arbeidsengasjement, autonomi, arbeidspress, kvantitativ dagbokstudie, jobbkrav-ressursteorien

Forord

Etter en lang og utfordrende prosess er vi stolte over å presentere vår masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi. Temaet ble valgt etter samtaler med vår veileder Jørn Hetland og vår felles interesse for positiv psykologi. Vi synes det har vært spennende og lærerikt å arbeide med et nytt konsept, og se hvordan lek også kan være en del av voksnes liv på arbeidsplassen. Det har også vært lærerikt å arbeide med flernivåanalyser og dagbokstudier.

Takk til vår veileder Jørn Hetland som har gitt gode tilbakemeldinger og støtte gjennom hele prosessen. Du har vekket et engasjement og gjort oss i stand til å yte vårt beste. Vi vil også rette en takk til Sjøkrigsskolen i Bergen for tilgang til dataene vi har basert vår studie på. Avslutningsvis vil vi takke hverandre for godt samarbeid. Vi har lært mye av hverandre, og har satt stor pris på muligheten til å jobbe sammen. Vi vil også takke medstudenter og venner for god støtte og motivasjon gjennom arbeidet.

Bergen, 20. mars 2020

Thea Utvær Evensen og Øyvind Hartveit

Innholdsfortegnelse

Abstract	iii
Sammendrag	iv
Forord	v
Innholdsfortegnelse	vi
Figuroversikt	vii
Tabelloversikt	vii
Introduksjon	1
<i>Studiens kontekst og design</i>	2
Teoretisk rammeverk	3
<i>Jobbkrav-ressursteorien</i>	3
<i>Arbeidsengasjement</i>	5
<i>Selv-initiert lekende arbeidsdesign</i>	7
Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement	9
<i>Autonomi</i>	11
Sammenhengen mellom daglig autonomi og daglig arbeidsengasjement.....	12
Den modererende effekten av daglig autonomi	13
<i>Arbeidspress</i>	15
Sammenhengen mellom daglig arbeidspress og daglig arbeidsengasjement.....	16
Den modererende effekten av daglig arbeidspress.....	17
<i>Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress</i>	19
Metode	21
<i>Forskningsdesign</i>	21
<i>Utvalg</i>	22
<i>Etikk</i>	22
<i>Måleinstrumenter</i>	23
Daglig arbeidsengasjement.....	23
Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign	23
Daglig autonomi	24
Daglig arbeidspress	24
<i>Analysen</i>	24

Resultater	25
<i>Deskriptiv statistikk</i>	25
<i>Flernivåanalyser</i>	26
Diskusjon.....	30
<i>Daglig variasjon i arbeidsengasjement.....</i>	30
<i>Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement</i>	31
<i>Sammenhengen mellom daglig autonomi og daglig arbeidsengasjement.....</i>	33
<i>Den modererende effekten av daglig autonomi.....</i>	33
<i>Sammenhengen mellom daglig arbeidspress og daglig arbeidsengasjement</i>	35
<i>Den modererende effekten av daglig arbeidspress</i>	35
<i>Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress</i>	37
<i>Metodiske betraktninger.....</i>	39
<i>Teoretiske implikasjoner</i>	41
<i>Praktiske implikasjoner.....</i>	42
<i>Fremtidig forskning.....</i>	44
Konklusjon.....	46
Litteraturliste.....	47
Appendiks.....	59

Figuroversikt

Figur 1. Jobbkraftressursteorien.....	4
Figur 2. Teoretisk modell for studiens hypoteser.....	21
Figur 3. Interaksjonsplot: Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi, daglig arbeidsengasjement.....	29
Figur 4. Interaksjonsplot: Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi, daglig arbeidspress, daglig arbeidsengasjement.....	30

Tabelloversikt

Tabell 1. Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner mellom studievariablene.....	26
Tabell 2. Flernivåestimater for prediksjon av daglig arbeidsengasjement.....	28

Introduksjon

Den nederlandske filosofen Johan Huizinga (1949) introduserte begrepet «Homo Ludens», som betyr «det lekende mennesket». Huizinga hevdet at lek er en naturlig del av mennesket som ikke kan fornektet. Når mennesket leker føler det seg fritt og det er en aktivitet som absorberer individet intenst og fullstendig. Lek er også en stor del av menneskers liv fra barndommen til voksen alder (Huizinga, 1949). Det å leke kan således anses som et menneskelig behov. Lek har også blitt viktigere i arbeidslivet og en stor del av dagens arbeidstakere, spesielt den yngre generasjonen, vektlegger at det å ha det gøy på jobb er ønskelig (Lamm & Meeks, 2009).

I tråd med at lek har blitt viktigere i arbeidslivet har begrepet «*gamification*» fått mye oppmerksomhet de siste årene (Deterding, Dixon, Khaled, & Nacke, 2011). «Gamification» er et begrep som innebærer å skape lek og spill på arbeidsplassen gjennom en ovenfra-og-ned metode (Cardador, Northcraft, & Whicker, 2017). Et eksempel på gamification kan være når en bedrift utvikler en programvare som de ansatte bruker for å gjøre salg om til en konkurranse eller et spill. «*Playful work design*» er et lignende begrep, men som åpner for en mer nedenfra-og-opp utforming av lek på arbeidsplassen. «Playful work design» referer til prosessen der ansatte på eget initiativ skaper betingelser på jobb som fostrer lek og moro uten å endre selve arbeidsoppgavene (Bakker & van Woerkom, 2017). Til forfatterens kunnskap er det ingen publiserte artikler på norsk om «playful work design». Forfatterne har derfor valgt å oversette begrepet til «*selv-initiert lekende arbeidsdesign*». Denne oversettelsen er valgt for å legge vekt på begrepets nedenfra-og-opp-aspekt og at ansatte proaktivt initierer dette arbeidsdesignet.

Flere studier har funnet støtte for at selv-initiert lekende arbeidsdesign har en rekke positive konsekvenser, blant annet økt arbeidsengasjement (Petrescu, 2018; Scharp, Breevaart, Bakker, & van der Linden, 2019). Arbeidsengasjement er en vedvarende sinnstilstand som fører med seg energi, entusiasme og fokus inn i arbeidet. Arbeidsengasjement har videre flere positive konsekvenser for både medarbeidere og organisasjonen som helhet, som for eksempel økt motivasjon, prestasjon og organisasjonstilhørighet (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008; Saks, 2006). Denne studien har som formål å undersøke den positive sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement, nærmere bestemt på et daglig nivå i en norsk operativ kontekst blant kadettene ombord KNM Statsraad Lehmkuhl. Studien har også som mål å

undersøke under hvilke situasjonelle betingelser selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig for å styrke arbeidsengasjementet til kadettene.

Ombord på KNM Statsraad Lehmkuhl vil kadettene arbeidshverdag variere i stor grad. Enkelte dager vil kadettene gjennomføre oppgaver preget av høyt arbeidspress og mye frihet til å utøve arbeidsoppgaven etter kadettene eget ønske. Forskingslitteraturen underbygger at i slike situasjoner, med høyt arbeidspress og høy grad av autonomi, vil ansatte oppleve høyt nivå av arbeidsengasjement (Bakker & Demerouti, 2017; Breevaart et al., 2014; LePine, Podsakoff, & LePine, 2005; Taipale, Selander, Anttila, & Nätti, 2011). Andre dager vil kadettene derimot måtte gjennomføre oppgaver som er svært rutinepreget med lavt arbeidspress og liten frihet. Slike situasjoner vil kunne oppfattes som kjedelige og monotone, og vil kunne påvirke kadettene arbeidsengasjement i en negativ retning. Forfatterne antar at det er i slike situasjoner, med lavt arbeidspress og lav grad av autonomi, at kadettene vil dra mest nytte av å implementere elementer fra spill og konkurranser i arbeidet sitt og å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign. Basert på dette vil forfatterne først undersøke den direkte sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement. Deretter vil forfatterne undersøke den mulige modererende rollen til daglig autonomi og arbeidspress på denne sammenhengen.

Studiens kontekst og design

Utvalget i inneværende studie er norske kadetter fra Sjøkrigsskolen på oppdrag med KNM Statsraad Lehmkuhl. Oppdraget er en del av kadettene utdanning ved Sjøkrigsskolen hvor de gjennomfører flere militære og ledelsesbaserte øvelser. Denne studien har dermed både en militær og operativ kontekst. Oppdraget varer i to måneder der kadettene seiler mellom Bergen og New York. I løpet av oppdraget er kadettene delt inn i forskjellige lag der de bytter på hvem som leder laget. Videre vil det være mange ulike oppgaver som gjør at mengden arbeid og friheten i arbeidet vil variere fra dag til dag. Arbeidsdagen kan for eksempel variere stort fra en dag der en kadett er lagleder til en dag der en kadett står bøyevakt. I foreliggende studie er forfatterne spesielt interessert i sistnevnte arbeidssituasjon, der det er lite å gjøre og en mangler frihet til å utforme arbeidsdagen sin.

Vanligvis benytter man krysseksjonelle og longitudinelle studiedesign i arbeids- og organisasjonspsykologi (Ohly, Sonnentag, Niessen, & Zapf, 2010). Disse studiedesignene har imidlertid flere begrensninger. Krysseksjonelle og longitudinelle studier er blant annet ikke i stand til å fange hyppige endringer i de målte variablene fra dag til dag. En annen begrensning kan være retrospektiv bias, som innebærer at det går for lang tid mellom når situasjonen som skal måles oppstod og når den faktiske målingen skjer (Reis & Gable, 2000). Da vi i denne

studien er interessert i den daglige sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement er det hensiktsmessig å benytte et studiedesign som lar oss undersøke hyppige endringer fra dag til dag. Derfor benytter denne studien et kvantitativt dagbokstudiedesign, der subjektene har fylt ut et kort spørreskjema hver dag. En av fordelene med kvantitative dagbokstudier er at de flytter fokuset fra personen til situasjonen en ønsker å måle (Bakker, 2014), og gjør det mulig å studere hvordan daglige variasjoner i selv-initiert lekende arbeidsdesign, autonomi og arbeidspress vil påvirke det daglige arbeidsengasjementet til kadettene.

Studiens overordnede teoretiske rammeverk er jobbkrav-ressursteorien. I henhold til denne teorien vil de tilgjengelige ressursene og kravene en medarbeider har i jobben sin være viktige faktorer for medarbeiderens arbeidsengasjement. Forfatterne antar at for kadettene vil selv-initiert lekende arbeidsdesign fungere som en personlig ressurs, autonomi bli vurdert som en situasjonell jobbressurs og arbeidspress bli vurdert som et utfordrende jobbkrav.

Teoretisk rammeverk

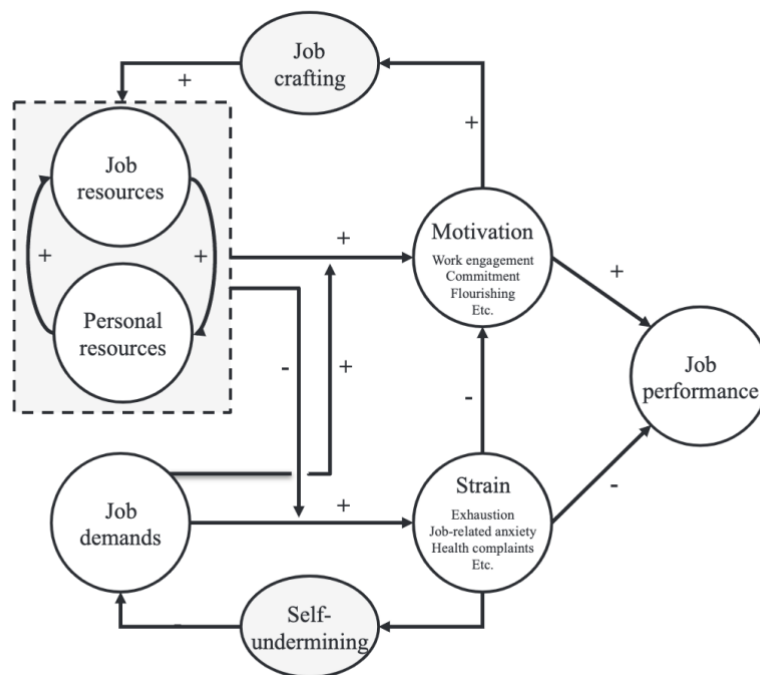
Jobbkrav-ressursteorien

I løpet av de siste 40 årene har det blitt gjennomført mye forskning på hvordan jobbkarakteristikk påvirker medarbeideres helse. *Jobbkrav-ressursteorien* (JD-R) sammenfatter mye av denne forskningen og ønsker å forklare både motivasjon og utmattelse i jobbsammenheng. Dette skiller JD-R teorien fra tidligere teorier som fokuserte mest på å forklare utmattelse (Bakker & Demerouti, 2017).

JD-R teorien består av seks påstander (Bakker & Demerouti, 2017). Den første påstanden er at alle jobbkarakteristikk kan deles inn i *jobbkrav* eller *jobbressurser*. Jobbkrav er de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved jobben som krever innsats og kostnader. Eksempler på jobbkrav er høyt arbeidspress og emosjonell arbeidsinnsats (Sonnentag & Zijlstra, 2006). Jobbressurser er de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved jobben som er viktige for å redusere jobbkravenes kostnader samt stimulerer til økt læring, utvikling og personlig vekst. Eksempler på jobbressurser er autonomi og sosial støtte (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005). Den andre påstanden er at jobbkrav og ressurser setter i gang to ulike prosesser; en utmattende prosess og en motiverende prosess. Jobbkrav predikerer utmattelse og utbrenthet, mens jobbressurser predikerer arbeidsengasjement. Den tredje påstanden er at jobbressurser kan dempe effekten av jobbkrav på anstrengelse. Dette betyr at om medarbeidere har nok ressurser tilgjengelig, så vil ikke høye jobbkrav føre til et like høyt nivå av stress eller andre helsefarlige utfall. Den

fjerde påstanden er at jobbressurser er spesielt motiverende og effektive når de er kombinert med høye jobbkraav. Effekten av jobbressurser blir altså sterkere når de i tillegg demper effekten av høye jobbkraav (Bakker & Demerouti, 2014, 2017).

I tillegg til jobbressurser finnes det også personlige ressurser. Påstand fem er at personlige ressurser kan spille samme rolle som jobbressurser. Personlige ressurser omhandler troen medarbeidere har på egen kontroll over sitt arbeidsmiljø. Ifølge JD-R teorien vil personlige ressurser ha en direkte positiv effekt på arbeidsengasjement (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Den siste, og sjette, påstanden er at motivasjon har en positiv effekt på prestasjon, mens anstrengelse vil ha en negativ effekt på prestasjon. Motiverte medarbeidere er målorienterte og har energi til å gjennomføre sine oppgaver. Utmattede medarbeidere har derimot ikke energien til å utføre sine oppgaver og vil dermed ha det vanskeligere med å prestere (Bakker & Demerouti, 2014, 2017). Se figur 1.



Figur 1. Jobbkraav-ressurs teorien, hentet fra Bakker og Demerouti (2017).

Den motiverende delen av JD-R teorien tar hovedsakelig for seg hvordan ressurser påvirker motivasjon. Jobbressurser er den viktigste prediktoren for arbeidsengasjement (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Personlige ressurser kan ha en positiv påvirkning på stressavlastning og fysisk og emosjonelt velvære. Personlige ressurser kan også gi medarbeidere større mestring over sitt miljø, som gjør dem mer i stand til å håndtere krevende situasjoner (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007). Jobbressurser kan både

fremmes av arbeidsmiljøet og vil kunne forandre hvordan arbeidsmiljøet blir oppfattet av hver enkelt medarbeider (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998).

Selv om JD-R teoriens motivasjonelle del forklarer forholdet mellom ressurser og arbeidsengasjement, kan også jobbkrav ha en positiv sammenheng med arbeidsengasjementet (Crawford, LePine, & Rich, 2010). I tråd med dette skiller JD-R teorien mellom to typer jobbkrav; utfordrende jobbkrav og forhindrede jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2017). Tidligere antok man at jobbkrav kun var utmattende, men studier har funnet at visse jobbkrav har både positive og negative konsekvenser. Skillet mellom utfordrende og forhindrede jobbkrav oppstod for å forklare disse funnene og har sitt utgangspunkt i stressteori (LePine et al., 2005). Transaksjonell stressteori hevder at mennesker vil vurdere stress ut ifra hvor truende eller utfordrende det vil være for helse og velvære (Lazarus & Folkman, 1984). Jobbkrav kan anses som en form for stress. Den kognitive vurderingen som blir gjort når man møter en stressorer er lik den kognitive vurderingen man gjør i møte med et jobbkrav (Crawford et al., 2010). Utfordrende jobbkrav blir i større grad vurdert som stressorer som har potensiale til å øke mestring, personlig vekst og personlig vinning. Medarbeidere vil oftest vurdere slike jobbkrav som muligheter til å lære og utvise kompetanse for å bli belønnet. Forhindrede jobbkrav vil føre til en motsatt kognitiv vurdering og blir av medarbeidere heller sett på som barrierer for personlige mål (Crawford et al., 2010). Det må likevel anerkjennes at akkurat som i transaksjonell stressteori vil enhver vurdering i hvorvidt et jobbkrav er utfordrende eller forhindrede være avhengig av individuelle forskjeller (Lazarus & Folkman, 1984).

Kadettene på KNM Statsraad Lehmkuhl er både trent og forberedt på intensive arbeidssituasjoner. Det vil være rimelig å anta at kadettene sin kognitive vurdering av et høyt arbeidspress er å anse det som en mulighet til å lære og vise frem sine evner, spesielt siden de er studenter i en læringssituasjon. Kadettene vil dermed vurdere arbeidspress som et utfordrende jobbkrav. Denne studien tar utgangspunkt i den motiverende delen av JD-R teorien og benytter arbeidsengasjement som utfallsvariabel.

Arbeidsengasjement

Arbeidsengasjement kan defineres som en positiv, tilfredsstillende arbeidsrelatert sinnstilstand som er karakterisert av *vigør*, *dedikasjon* og *absorpsjon* (Bakker et al., 2008). *Vigør* innebærer et høyt energinivå, mental hardførhet på jobb, vilje til å investere ressurser i arbeidet og utholdenhet i møte med utfordringer. *Dedikasjon* omhandler å være sterkt investert i arbeidet og å oppleve følelser av betydningsfullhet, entusiasme, inspirasjon, stolthet og utfordring. *Absorpsjon* handler om å være fokusert på arbeidet, slik at en opplever at tiden

går fort og det er vanskelig å rive seg løs fra arbeidet (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Absorpsjon har likhetstrekk med begrepet flyt («flow»). Flyt er en optimal opplevelse av å være fullstendig konsentrert på en oppgave og i stand til å blokkere ut alt annet fra oppmerksomheten (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014). Forskjellen mellom flyt og absorpsjon er at flyt er en mer kompleks og kortvarig tilstand, mens absorpsjon er et element i arbeidsengasjement, som er en mer gjennomtrengende og vedvarende sinnstilstand. Det er altså to separate begreper, men likevel relatert (Schaufeli, Salanova, Gonzáles-Romá, & Bakker, 2002).

Arbeidsengasjement har en rekke positive utfall, som for eksempel å endre medarbeidere sine holdninger, handlinger og intensjoner i en positiv retning (Taris, Schaufeli, & Shimazu, 2010). Videre vil arbeidsengasjement blant annet føre til sterkere jobbtilfredshet, ekstraordinær medarbeiderinnsats og organisasjonstilhørighet (Saks, 2006). Jobbtilfredshet omhandler i hvilken grad medarbeidere opplever at jobben oppfyller deres behov, som innebærer hvorvidt den oppleves som mer positiv enn negativ (Rayton & Yalabik, 2014). Ekstraordinær medarbeiderinnsats innebærer en positiv energi og vilje til å yte noe ekstra for organisasjonen og sine kollegaer (Rotundo & Sackett, 2002). Ekstraordinær medarbeiderinnsats er ikke bare et utfall for arbeidsengasjement, men det kan også være en forløper til både arbeidsengasjement og organisasjonstilhørighet.

Organisasjonstilhørighet handler om de affektive båndene en medarbeider knytter til organisasjonen og innebærer en positiv tilknytning. I likhet med arbeidsengasjement omhandler organisasjonstilhørighet en positiv holdning til arbeidet, samt et høyt energinivå (Hallberg & Schaufeli, 2006). Arbeidsengasjement skiller seg fra organisasjonstilhørighet ved at det er mer aktivt, fordi det er større daglig variasjon og kan innebære større atferdsendring. Ved å ha høy vigør vil arbeidstakere ha et overskudd av fysisk og kognitiv energi og via dedikasjon vil de ha et klart fokus og konsentrasjon på arbeidsoppgavene sine (Bakker, 2011). Arbeidsengasjement har også en positiv påvirkning på oppgaveprestasjon (Christian, Garza, & Slaughter, 2011). Arbeidsengasjement har altså mange positive utfall for både organisasjonen som helhet og medarbeidere som individer. Arbeidsengasjement er også veletablert som en vanlig utfallsvariabel i JD-R teorien og denne studien fører seg inn i rekken av studier som ser på hvilke faktorer som predikerer arbeidsengasjement (Bakker & Sanz-Vergel, 2013; Kühnel, Sonnentag, & Bledow, 2012).

Selv om arbeidsengasjement er en relativt stabil sinnstilstand, vil det kunne variere i løpet av en dag og fra dag til dag (Bakker & Bal, 2010). Ikke alle dager er like og medarbeidere vil ha gode og dårlige dager der de opplever variasjon i sitt engasjement for

arbeidet (Tims, Bakker, & Xanthopoulou, 2011). Denne studien består av daglige mål på arbeidsengasjement for å fange disse aspektene. Opp mot halvparten av variansen i arbeidsengasjement er grunnet intrapersonlig variasjon, noe som støtter bruken av dagbokstudier for å undersøke arbeidsengasjement (Bakker & Bal, 2010; Xanthopoulou & Bakker, 2012). Å studere arbeidsengasjement på dagnivå er med på å fange konseptets temporale og dynamiske aspekt (Sonnentag, 2011).

Forskningslitteraturen har vist en rekke positive konsekvenser av arbeidsengasjement. Samtidig finnes det flere bakenforliggende faktorer som kan predikere arbeidsengasjement blant ansatte. Blant annet peker studier på at arbeidsengasjement kan økes gjennom proaktive arbeidsstrategier (Van Wingerden, Derks, & Bakker, 2017). Proaktive arbeidsstrategier referer til et aktivt ønske om å endre enten arbeidssituasjonen eller seg selv for å oppnå et ønsket mål (Parker, Bindl, & Strauss, 2010). I denne studien vil den daglige sammenhengen mellom den proaktive strategien selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement bli undersøkt.

Selv-initiert lekende arbeidsdesign

Selv-initiert lekende arbeidsdesign kan defineres som en proaktiv kognitiv-atferdsmessig arbeidsorientering der ansatte innfører elementer fra spill i arbeidet som fostrer moro og konkurranse (Scharp et al., 2019). Selv-initiert lekende arbeidsdesign referer til prosessen der ansatte selv skaper betingelser på jobb som fremmer spill eller lek (Bakker & van Woerkom, 2017). Denne arbeidsorienteringen har likhetstrekk med andre proaktive strategier, som for eksempel «job-crafting». Job-crafting refererer til en prosess der medarbeidere aktivt redefinerer arbeidsdesignet sitt på personlig meningsfulle måter (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Job-crafting skiller seg fra selv-initiert lekende arbeidsdesign ved at gjennom førstnevnte blir selve arbeidsoppgavene endret. I selv-initiert lekende arbeidsdesign blir ikke selve arbeidsoppgavene endret, men de ansatte legger aktivt til elementer fra spill når de utfører arbeidet som kan bidra til at de har det mer gøy i utførelsen av de gitte arbeidsoppgavene uten at det går på bekostning av kvalitet.

På bakgrunn av litteraturgjennomgangen er det tydelig at selv-initiert lekende arbeidsdesign er relativt lite utforsket sammenlignet med andre fenomener innen arbeids- og organisasjonspsykologien. Likevel kan en trekke flere paralleller mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og forskning gjort på lek og det å ha det gøy på arbeidsplassen. Basert på dette vil inneværende studien også anvende forskning gjort på lek og det å ha det gøy på arbeidsplassen, sammen med studier gjort på selv-initiert lekende arbeidsdesign, for å underbygge og diskutere studiens hypoteser.

Dersom lek og konkurranse blir integrert i arbeidet og de ansatte har det gøy på jobb er det rimelig å forvente at det vil resultere i bedre prestasjoner og fremme kreativitet (Yerkes, 2007). I tråd med dette har studier vist at ansatte anser det å ha det gøy på jobb som viktig og ønskelig, og at når ansatte integrerer morsomme aktiviteter eller lek som en del av jobben henger det sammen med en rekke positive konsekvenser (Karl-Marshall, 2001). Blant annet har studier vist at ansatte som opplevde å ha det gøy på jobb hadde høyere jobbtilfredshet og lavere emosjonell utmattelse (Karl, Peluchette, & Harland, 2007). Videre har studier vist at spesielt unge arbeidstakere har sterke positive assosiasjoner med å ha det gøy på jobb og anser dette nærmest som et krav når de skal velge passende arbeidsplass (Lamm & Meeks, 2009). Det tenkes at når skillet mellom hva som anses som arbeid og ikke-arbeid er mer avslappet, vil de ansatte vise lojalitet og takknemlighet (Fleming, 2005).

Imidlertid viser forskning at dersom innføring av lek og moro på arbeidsplassen gjøres fra et ovenfra-og-ned perspektiv, så kan dette i enkelte tilfeller medføre at ansatte utvikler kynisme og motstand (Fleming, 2005; Karl-Marshall, 2001). Med en slik tilnærming kan lek føles påtvunget fra ledelsen og det er stor sannsynlighet for at det ikke fungerer for alle (Fluegge-Woolf, 2014). På bakgrunn av dette kan en løsning for å oppnå nevnte positive konsekvenser av lek og moro på arbeidsplassen være hvis de ansatte selv igangsetter slike aktiviteter og at dette finner sted på eget initiativ gjennom selv-initiert lekende arbeidsdesign. I denne studien vil fokuset derfor være på denne nedenfra-og-opp tilnærmingen.

Tidligere studier har foreslått at det å ha det gøy på arbeidsplassen kan fungere som en ressurs blant ansatte (Fluegge-Woolf, 2014). Som nevnt innebærer personlige ressurser troen på egen kontroll over sitt arbeidsmiljø. Om ansatte har en selv-initiert orientering der de inkorporerer elementer av lek i sine arbeidsoppgaver, kan det skape en følelse av kontroll over deres arbeidsmiljø (Bakker & Demerouti, 2017). Selv-initiert lekende arbeidsdesign kan derfor ses i sammenheng med JD-R teorien, der denne arbeidsorienteringen kan anses som en personlig ressurs. Det er videre viktig å understreke at anvendelse selv-initiert lekende arbeidsdesign er noe som varierer fra dag til dag og i løpet av en dag (Scharp et al., 2019). Dette er i tråd med forskning på andre proaktive arbeidsstrategier og hvordan anvendelsen av disse kan variere på daglig basis (Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012).

Et eksempel på hvordan medarbeidere kan anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign og innføre elementer av spill i arbeidet sitt kan være baristaer som lager diverse figurer i skummet på kaffen de serverer kundene. Dette illustrerer hvordan selve innholdet i arbeidet ikke blir endret, men morsomme elementer blir lagt til den opprinnelige arbeidsoppgaven. Dersom ansatte vil legge til konkurranselementer kan de anvende regler og mål når de

gjennomfører sine gitte arbeidsoppgaver. Et eksempel kan være en regnskapsfører som skal svare på flest mulig e-poster innen en gitt tid. Her kan regnskapsføreren konkurrere mot seg selv og tiden han eller hun brukte på den samme oppgaven dagen før.

Hvis en ser på selv-initiert lekende arbeidsdesign i arbeidskonteksten hvor kadettene befinner seg, kan rutinearbeid og monotone arbeidsoppgaver være potensielle situasjoner der inkorporasjon av spillelementer vil være gunstig. Et eksempel kan være at kadettene teller antall store bølger, flyvefisk, stjerner og båter de ser når de står på utkikkspost og lager et poengsystem basert på hva de observerer. Et annet eksempel kan være at kadettene prøver å slå sine egne rekorder hva gjelder tid når de vasker dekket på KNM Statsraad Lehmkühl, eller hvor lang tid de bruker på å lage middag til mannskapet. Kadettene kan også gjennomføre konkurranser blant de ulike lagene når de setter seil, der de tar tiden på hvor lang tid hvert lag bruker på å få opp seilet og hvor mange feil de gjør. Dette er arbeidsoppgaver som kadettene må gjøre på ordre fra deres leder og som i mange tilfeller kan bli ansett som kjedelig og monotont. Her kan altså kadettene skape betingelser som bidrar til at utførelsen av enkelte arbeidsoppgaver blir morsommere å gjennomføre.

Fleming (2005) hevder at de arbeidsplassene som er mest autentisk morsomme er de arbeidsplassene der de ansatte selv fopstrer moro. Studier har også funnet flere positive konsekvenser av selv-initiert lekende arbeidsdesign. Scharp og kolleger (2019) fant i sin studie at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign påvirket nederlandske ansattes daglige kreativitet i en positiv retning. Videre har forskning også funnet støtte for at aktiviteter som kjennetegnes av lek øker indre motivasjon (Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994), og at bruken av selv-initiert lekende arbeidsdesign kan ha en positiv innvirkning på tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov som autonomi og kompetanse (Bakker & van Woerkom, 2017). I det følgende vil det bli lagt fram støtte for en positiv sammenheng mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement.

Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement. Sartre (1956) fremmet at mennesker er mest fri, kreative og menneskelig når de leker. Generelt er lek assosiert med positive følelser og studier har funnet støtte for at det spesifikt er en sammenheng mellom lek og arbeidsengasjement. Når ansatte implementerer lek og spillelementer i arbeidet sitt, skaper de mening og utfordringer som kanskje ikke var der i utgangspunktet. Det som gjør at lek er assosiert med positive følelser er blant annet at en får konsentrert seg om begrensede oppgaver der man kan bruke sine ferdigheter og en kan bli så oppslukt at en kan glemme sine problemer (Csikszentmihalyi, 2014). Flere av disse karakteristikene for lek kan ses i sammenheng med dedikasjon og

absorpsjon som begge er kjerneelementer som karakteriserer arbeidsengasjement (Schaufeli et al., 2006). Bakker og van Woerkom (2017) foreslår videre at selv-initiert lekende arbeidsdesign kan føre til en opplevelse av flyt. Som tidligere nevnt kan flyt også ses i sammenheng med absorpsjon og basert på dette kan det derfor tenkes at også selv-initiert lekende arbeidsdesign vil ha en positiv innvirkning på arbeidsengasjement.

Dersom ansatte anvender lek og har det gøy på jobb kan dette fungere som en personlig ressurs, som vil variere både fra dag til dag og gjennom dagen (Bakker & Schaufeli, 2015). Dette er i tråd med studier som har foreslått at lek kan fungere som en jobbressurs blant ansatte (Fluegge-Woolf, 2014). Studier har også tidligere vist at jobbressurser har en positiv sammenheng med økt arbeidsengasjement (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008). Videre hevder Bakker og kolleger (2007) at en bør designe jobben og ressursene til den enkelte ansatt slik at forholdet mellom individ og organisasjon blir bedre tilpasset. Dette kan i henhold til JD-R teorien føre til økt arbeidsengasjement. Basert på dette kan det tenkes at dersom kadettene designer sitt eget arbeid ved å implementere elementer fra lek og spill vil den enkelt kadett oppleve økt arbeidsengasjement. Mennesker som leker oppnår en følelse av kontroll over miljøet (Csikszentmihalyi, 2014), og troen på kontroll over miljøet er noe av det som kjennetegner en personlig ressurs som videre kan føre til økt engasjement i henhold til JD-R teorien (Bakker & Demerouti, 2017). Hakanen og kolleger (2008) hevder videre at når ansatte er proaktive kan de finne motiverende utfordringer som kan være med å øke arbeidsengasjementet.

Studier har også undersøkt hvordan selv-initiert lekende arbeidsdesign har en positiv sammenheng med arbeidsengasjement på tvers av ulike dager. Scharp og kolleger (2019) fant støtte for at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign bidrar til økt nivå av daglig arbeidsengasjement blant nederlandske arbeidere, spesielt for ansatte som skårer høyt på personlighetstrekket åpenhet og som i større grad er i stand til å leke. Videre fant en studie av rumenske arbeidere støtte for at selv-initiert lekende arbeidsdesign er positivt assosiert med økt arbeidsengasjement på tvers av ulike dager (Petrescu, 2018).

Basert på presentert teori og studier forventer vi i denne studien at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign vil fungere som en personlig ressurs og vil bidra til at kadettene opplever høyere nivåer av daglig arbeidsengasjement. På bakgrunn av dette har studien følgende hypotese:

Hypotese 1: Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement.

Studiens første formål er å undersøke den direkte positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement i en norsk militærkontekst. Videre ønsker vi i denne studien å undersøke når selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig. I studien antas det at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig for arbeidsengasjementet i arbeidssituasjoner preget av kjedelige eller monotone arbeidsoppgaver med lite frihet eller lite selvbestemmelse. I studien vil denne antagelsen undersøkes, der de situasjonelle betingelsene som blir studert er nivåer av opplevd daglig autonomi og daglig arbeidspress.

Autonomi

Hackman og Oldham (1976) definerer *autonomi* i arbeidssammenheng som i hvilken grad arbeidet gir vesentlig frihet, uavhengighet og viser hensyn til individet i planlegging av arbeidet samt hvordan det skal bli gjennomført. Behovet for autonomi referer til opplevelsen av atferd som viljestyrt og selvbestemt (Niemic & Ryan, 2009), samt at mennesker har et ønske om å være påvirkningsagenter og oppleve at de har en fri vilje (Baumeister, 2008). Dersom en jobb kjennetegnes av høy autonomi, vil utfallet avhenge av arbeidstakerens egen innsats, initiativer og beslutninger. Her vil individet føle et sterkt personlig ansvar for suksessen og eventuelle dårlige utfall som oppstår på jobben (Hackman & Oldham, 1976).

I henhold til JD-R teorien anses autonomi som en situasjonell jobbbressurs (Bakker et al., 2005), og autonomi blir derfor viktig for å oppnå økt motivasjon og engasjement. Dette vil videre føre til bedre arbeidsprestasjoner (Bakker & Demerouti, 2018). Opplevd autonomi vil kunne variere fra dag til dag og i løpet en dag. Tidligere kvantitative dagbokstudier har vist at det er store daglige variasjoner i opplevd autonomi blant ansatte (Breevaart et al., 2014; Petrou et al., 2012). Til tross for at en i arbeidslivet er underlagt arbeidsgivere og bestemte arbeidsoppgaver knyttet til en stillingsbeskrivelse, har autonomi som grunnleggende organisatorisk variabel blitt vektlagt av en rekke teorier.

Jobbkarakteristikamodellen er en modell som fremhever viktigheten av autonomi på arbeidsplassen (Hackman & Oldham, 1976). Denne modellen tar for seg fem jobbdimensjoner som påvirker tre psykologiske tilstander, som i sin tur fører til en rekke fordelaktige utfall, både for individet selv og for organisasjonen. Autonomi er en av de fem jobbdimensjonene i modellen, og dersom behovet for autonomi blir tilfredsstilt vil dette i følge jobbkarakteristikamodellen føre til opplevd ansvar for utfallet av ens arbeid. Opplevd ansvar vil videre bidra til høy indre motivasjon, økt kvalitet på prestasjoner, økt tilfredshet og lavere nivå av fravær og gjennomtrekk. Jobbkarakteristikamodellen omhandler hvilket motivasjonspotensiale en jobb har. Jobbkarakteristikamodellen hevder at dersom ansatte

opplever lav autonomi vil det kunne kraftig redusere det helhetlige motivasjonspotensialet. Hackman og Oldham anser autonomi som en av de viktigste jobbkaraktistikkene, da de understreker at de andre jobbkaraktistikkene ikke vil ha samme evne til å undergrave det samlede motivasjonspotensialet. Videre er behovet for autonomi et av de grunnleggende psykologiske behovene i Deci og Ryans (2000) selvbestemmelsesteori. Mennesker har tre grunnleggende psykologiske behov; autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dersom disse behovene blir tilfredsstilt vil de bidra til positive konsekvenser for både individet og organisasjonen, som økt engasjement, god helse og økt læring (Deci & Ryan, 2000).

Det har blitt gjennomført flere studier som underbygger viktigheten av autonomi for ansatte og hvilke positive konsekvenser denne jobbressursen har. Blant annet har studier vist at autonomi er en viktig forløper for jobbtildfredshet (DeCarlo & Agarwal, 1999). Det har også blitt funnet støtte for at ansatte som opplever høy grad av autonomi i sin jobb viser høyere motivasjon, bedre prestasjoner og høyere grad av tilstedeværelse (Hackman & Lawler, 1971). Studier har også vist på hvilke måter ansattes autonomi kan bli undergravd og hvilke negative konsekvenser dette kan bidra til. Autonomi kan bli ansett som en jobbressurs i form av kontroll (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Trépanier, Fernet, & Austin, 2013), og manglende autonomi og kontroll har vist seg å ha negative konsekvenser. Dersom ansatte mangler kontroll over sin egen arbeidssituasjon, kan dette bidra til at de ansatte blir kronisk utmattet og i verste fall utvikler utbrenthet. Utbrenthet kan videre føre til svært negative konsekvenser for individet og for hele organisasjonen, i form av lavere produktivitet, langtidssykemelding og gjennomtrekk (Maslach et al., 2001).

Slik det fremgår av studier om autonomi og presentert forskningslitteratur kan autonomi karakteriseres som en grunnleggende forutsetning for at ansatte skal lykkes og trives på jobb. Forskning har spesielt vist hvordan autonomi påvirker og er grunnleggende for arbeidsengasjement.

Sammenhengen mellom daglig autonomi og daglig arbeidsengasjement. Ryan og Deci (2000) hevder at opplevelsen av å ha autonomi vil skape økt engasjement i arbeidet, som i sin tur styrker en indre drivkraft til å søke nye utfordringer og lære. I jobbkaraktistikamodellen forklarer Hackman og Oldham (1976) hvordan opplevd autonomi bidrar til økt indre motivasjon, og i JD-R teorien har autonomi som jobbressurs en direkte positiv effekt på arbeidsengasjement. Flere studier underbygger at jobbressurser og autonomi er viktige forløpere for arbeidsengasjement (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Hakanen et al., 2006; Xanthopoulou et al., 2009). En longitudinell studie av jobbressurser og jobbkrav viste at i henhold til JD-R teorien er jobbressurser, som autonomi, en viktigere prediktor for

arbeidsengasjement enn jobbkrav. Den samme studien viste i tillegg at autonomi var den faktoren som sterkest predikerte arbeidsengasjement ved neste måletidspunkt (Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007).

En del av å oppleve autonomi er følelsen av kontroll over arbeidet sitt. Forskning har vist at en følelse av kontroll over arbeidet er positivt relatert til de tre kjerneelementene i arbeidsengasjement (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). I henhold til Thomas og Velthouse (1990) er autonomi selve kjernen av å føle empowerment, som videre er knyttet til følelsen av arbeidsengasjement. Gagne og Bhave (2011) postulerer at autonomi er en såpass grunnleggende ressurs at den vil ha flere positive effekter på tvers av kulturer, blant annet på arbeidsengasjement. Dette støttes også av Taipale og kolleger (2011) som gjennomførte en studie om arbeidsengasjement blant ansatte i åtte europeiske land, der forskerne fant støtte for at autonomi bidrar til økt nivå av arbeidsengasjement. I studien fant forskerne at autonomi var den sterkeste av de inkluderte prediktorene for arbeidsengasjement i de åtte ulike landene. Sammenhengen mellom autonomi og arbeidsengasjement er dermed et veletablert fenomen.

Selv om kadettene som er deltakere i studien er i et utdanningsløp, vil KNM Statsraad Lehmkuhl være deres arbeidsplass i perioden de befinner seg der. De vil ha ledere som legger føringer for hvordan de skal gjennomføre arbeidsoppgavene og de vil ha vakter og faste rutiner som de også ville hatt på en annen arbeidsplass. Basert på dette er det rimelig å anta at studier som underbygger hvor viktig autonomi er for å predikere arbeidsengasjement blant ansatte, også vil kunne generaliseres til kadettene.

Studier har videre vist hvordan daglig autonomi har en positiv innvirkning på daglig nivå av arbeidsengasjement (Petrou et al., 2012). Daglige nivå av autonomi har således vist seg å være en viktig prediktor for arbeidsengasjement som har positive utfall for person og organisasjon (Bakker, 2014). Tidligere har også Breevaart og kolleger (2014) studert autonomi blant kadetter på KNM Statsraad Lehmkuhl, der de fant en positiv sammenheng mellom daglig autonomi og daglig arbeidsengasjement. Studiens andre hypotese har som formål å replisere dette funnet for å underbygge at autonomi er en viktig faktor for arbeidsengasjement i krevende operative situasjoner.

Hypotese 2: Daglig autonomi er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement.

Den modererende effekten av daglig autonomi. Forskningslitteraturen underbygger at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement (Petrescu, 2018; Scharp et al., 2019). På dager hvor ansatte implementerer elementer fra spill og lek i arbeidet sitt vil de oppleve et økt arbeidsengasjement. Videre kan en stille seg

spørsmålet: når er selv-initiert lekende arbeidsdesign mest nyttig, altså i hvilke situasjoner vil denne arbeidsorienteringen ha størst effekt på arbeidsengasjement?

I studiens kontekst vil kadettene ha mange ulike oppgaver i løpet av en arbeidsdag. Enkelte av oppgavene vil kjennetegnes av mye frihet og autonomi der kadettene selv kan bestemme hvordan de velger å løse en gitt arbeidsoppgave. Et eksempel på dette kan være dager der kadettene er lagleder og får bestemme hvordan resten av laget skal gjennomføre en gitt oppgave eller løse et problem. I situasjoner der ansatte opplever å ha høy grad av autonomi vil de oppleve høyere nivå av arbeidsengasjement. Dette underbygges av en rekke studier (Breevaart et al., 2014; Salanova, Agut, & Peiró, 2005; Taipale et al., 2011). Petrescu (2018) antok i sin studie at høy grad av autonomi ville predikere anvendelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign, men hun fant ikke støtte for dette. En mulig forklaring for dette kan være at de ansatte opplevde høy grad av autonomi som bidrar til økt nivå av arbeidsengasjement. Det kan derfor antas at selv-initiert lekende arbeidsdesign ikke vil være like nødvendig eller nyttig i slike situasjoner da de ansatte allerede er engasjerte og har en følelse av selvbestemmelse.

I motsetning til dager og situasjoner der kadettene vil oppleve høy grad av autonomi i sin oppgaveutførelse, vil andre dager i større grad være preget av begrenset frihet der kadettene må gjennomføre gitte arbeidsoppgaver på bestemte måter på ordre fra nærmeste leder. Studier har vist at soldater opplever generelt lavere grad av autonomi enn andre yrkesgrupper (Alpass, Long, Chamberlain, & MacDonald, 1997). Et eksempel på en arbeidsoppgave med lite autonomi i studiens kontekst kan være når kadettene står bøyevakt. Her er kadettens oppgave å stå klar med en bøye i tilfelle noen faller over bord, og kadetten må stå beredt og følge med gjennom hele bøyevakten uten mye frihet til å endre på jobben. Dette eksempelet viser en situasjon der kadettene vil oppleve lav grad av autonomi, som er en situasjon som ikke naturlig fremmer arbeidsengasjement. En kan tenke seg at det er i slike situasjoner selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig. I denne situasjonen kan kadettene for eksempel lage dikt om det å stå bøyevakt. Å dikte er et eksempel på hvordan kadettene kan implementere elementer av lek og moro i en kjedelig arbeidsoppgave.

Huizinga (1949) postulerte at lek er en aktivitet der mennesker føler seg frie. Mennesker som leker oppnår en følelse av kontroll over miljøet (Csikszentmihalyi, 2014), og troen på kontroll over miljøet er noe av det som kjennetegner en personlig ressurs som videre kan føre til økt engasjement i henhold til JD-R teorien (Bakker & Demerouti, 2017). Bakker og van Woerkom (2017) foreslo at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil ha en positiv innvirkning på tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske behov, blant annet autonomi.

Ved å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign som en arbeidsorientering, gjennomfører medarbeidere arbeidsoppgaver på en lekende måte og kan oppnå mål de har satt selv. Bakker og van Woerkom (2017) hevder at ansatte på denne måten kan oppleve å ha egen vilje og autonomi. Derfor kan det tenkes at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig for arbeidsengasjementet når kadettene opplever lav grad av autonomi i motsetning til høy grad av autonomi. Utøvelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign kan være en måte for kadettene å skape en illusjon av kontroll i en arbeidssituasjon der de ikke har reell selvbestemmelse. Å lage dikt mens en står bøyevakt kan gjøre at kadettene gleder seg til den ellers lite autonome arbeidsoppgaven og arbeidsengasjementet vil holdes oppe selv i en situasjon som ellers ville svekket det. Dette er støttet av Scharp og kolleger (2019) som hevder at ansatte spesielt har nytte av å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign på dager der de må utføre mindre engasjerende oppgaver for å opprettholde arbeidsengasjementet.

Forskning viser hvordan høyt nivå av opplevd autonomi bidrar til høyere nivå av arbeidsengasjement blant ansatte (Taipale et al., 2011; Xanthopoulou et al., 2009). En kan derfor anta at selv-initiert lekende arbeidsdesign ikke vil være like nyttig i slike situasjoner da de ansatte allerede vil være engasjert og oppleve en følelse av selvbestemmelse. Forfatterne antar at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig og ha en sterkere positiv sammenheng med arbeidsengasjement når kadettene opplever lav grad av autonomi. Studien har derfor følgende hypotese:

Hypotese 3: Den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der autonomi oppleves som lav, sammenlignet med høy, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement.

Arbeidspress

Arbeidspress er definert av van Veldhoven (2014) som en situasjon der jobbkravene har oversteget normalnivået. En høy arbeidsmengde er et av de vanligste eksemplene på et høyt arbeidspress (van den Broeck, de Cuyper, de Witte, & Vansteenkiste, 2010). Det kan enten bety at en oppgave krever stor innsats eller at det er flere oppgaver som konkurrerer om ens oppmerksomhet. Arbeidspress kan ha både positive og negative konsekvenser. Yerkes-Dodson loven postulerer at det er et idealnivå mellom innsats som kreves for å løse en oppgave og prestasjonen til medarbeideren på den oppgaven. Det eksisterer altså et idealnivå der arbeidsmengde fremmer prestasjon (Yerkes & Dodson, 1908). Om arbeidspresset overskrider dette idealnivået vil det kunne føre til både utmattelse og en reduksjon i kognitive ressurser, som vil ha en negativ påvirkning på prestasjon (van Veldhoven, 2014). Studier har vist at det å arbeide over 44 timer i uken har negative utfall for psykisk helse, dersom denne

arbeidsmengden er ufrivillig og vedvarer over tid (Van Der Hulst & Geurts, 2001). Et høyt arbeidspress vil over tid kunne oppleves som en forlenget stressreaksjon, som fører med seg negative helseeffekter. En undersøkelse blant amerikanske medarbeidere viste at nesten 90 % av medarbeidere som opplever et høyt arbeidspress rapporterte negative helseeffekter, som søvnproblemer, hodepine eller depresjon (Danna & Griffin, 1999).

Selv om en langvarig utsettelse for høyt arbeidspress kan ha flere negative konsekvenser, vil det i kortere perioder kunne være både motiverende og prestasjonsfremmende. Som nevnt anses arbeidspress ofte som et utfordrende jobbkrav i JD-R teorien, da det er både motiverende og utmattende (Bakker & Demerouti, 2018; LePine et al., 2005). Som et utfordrende jobbkrav vil en anta at medarbeidere har en vurdering av arbeidspresset som en utfordring de kan løse for å fremme læring og vise sine evner (Crawford et al., 2010). Dette støttes av studier som viser at arbeidspress er prestasjonsfremmende så lenge medarbeidere opplever at de er i stand til å håndtere dette presset (Hofmans, Debusscher, Dóci, Spanouli, & De Fruyt, 2015). Utfordrende jobbkrav vil også ha positive sammenhenger med organisasjonstilhørighet og jobbtilfredshet, samt et negativt forhold til intensjon om å slutte (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). I tråd med selvbestemmelsesteorien vil oppfyllelse av grunnleggende psykologiske behov føre til økt indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Det kan tenkes at i et utfordrende miljø så vil en ha flere muligheter til å oppfylle sine grunnleggende psykologiske behov. Gjennom et høyt arbeidspress har for eksempel medarbeidere mulighet til å vise sin kompetanse (van den Broeck et al., 2010).

Det er imidlertid viktig å nevne at arbeidspress kan variere fra dag til dag (Tadić, Bakker, & Oerlemans, 2015). Daglige variasjoner i arbeidspress har vist seg å være blant de viktigste prediktorene for daglig arbeidsengasjement (Sonnentag, 2003). Kadettene på KNM Statsraad Lehmkuhl vil ha varierende oppgaver fra dag til dag, som påvirker arbeidspresset. Noen dager vil være hektiske og involvere mange store oppgaver og lite tid, mens andre dager vil involvere kjedelige, monotone oppgaver.

Sammenhengen mellom daglig arbeidspress og daglig arbeidsengasjement. Når en anser arbeidspress som et utfordrende jobbkrav vil en i henhold til JD-R teorien forvente en positiv sammenheng mellom arbeidspress og arbeidsengasjement. Denne direkte sammenhengen har gjentatte ganger blitt vist (Reis, Hoppe, Arndt, & Lischetzke, 2017; Xanthopoulou et al., 2009). Kognitive krav og arbeidsmengde er to vanlige eksempler på arbeidspress (van Veldhoven, 2014), og en studie blant nederlandske arbeidere har vist en positiv sammenheng mellom disse formene for arbeidspress og arbeidsengasjement (van den

Broeck et al., 2010). Om arbeidspresset øker hos kadettene på KNM Statsraad Lehmkuhl vil hver enkelt kadett sin kognitive vurdering av dette arbeidspresset avgjøre om det fører til både motivasjon og utmattelse, eller bare utmattelse. Kadettene på skipet gjennomfører oppdraget som en del av sin lederutdanning i Sjøforsvaret. Det er derfor rimelig å anta at et høyt arbeidspress vil bli vurdert som en form for positivt stress, som de kan utnytte for å lære og vise sine evner.

Gutnick, Walter, Nijstad og De Dreu (2012) har postulert at ved moderate nivå så vil utfordrende jobbkraav fremme kreativitet, som er essensielt for moderne organisasjoner. Kreativitet har videre vist seg å fremme arbeidsengasjement i team (Gilson & Shalley, 2004). Arbeidspress har også vist seg å være positivt relatert til vigør og absorpsjon, to av kjerneelementene i arbeidsengasjement. Dette betyr at en økning i arbeidspress, opp til et optimalt nivå, vil styrke både energinivået og absorpsjonen i arbeidet (Reis et al., 2017).

Karrieresoldater skårer ofte høyt på mestringstro, spesielt etter vellykkede operative situasjoner og lederutdannelser (Gowan, Craft, & Zimmermann, 2000; Solomon, Benbenishty, & Mikulincer, 1991). Mestringstro handler om menneskers tro på ens kapasitet til å mobilisere de nødvendige fysiske, intellektuelle og emosjonelle ressursene til å lykkes i intensive foretak. Mestringstro kan videre deles inn i to deler. Den første er troen på at en spesifikk atferd vil resultere i ønsket utfall og den andre er troen på at en kan utøve denne spesifikke atferden for å oppnå det ønskede utfallet (Bandura, 1978). Mennesker med høy mestringstro vil i større grad vurdere jobbkraav som utfordrende i stedet for forhindrende (Ventura, Salanova, & Llorens, 2015). Da kadettene i studien er karrieresoldater i Forsvaret, kan det antas at de har et høyere nivå av mestringstro og vurderer dermed arbeidspress som et utfordrende jobbkraav.

Forfatterne antar at kadettene vil oppleve arbeidspress som en mulighet til å vise sine evner og lære og at arbeidspress dermed vil være engasjerende. Basert på dette fremlegges følgende hypotese:

Hypotese 4: Daglig arbeidspress er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement.

Den modererende effekten av daglig arbeidspress. Det antas at dager med høyt arbeidspress medfører høyere arbeidsengasjement blant kadettene. På slike dager er det mye å gjøre og kadettene må benytte all sin energi på å håndtere dette presset. Om kadettene vurderer et høyt arbeidspress som et utfordrende jobbkraav er arbeidet allerede engasjerende og nytten av selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mindre. På en annen side vil det også være dager der kadettene opplever lavt arbeidspress og mangel på utfordring i arbeidet. På

slike dager kan det antas at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mer nyttig og ha en sterkere positiv sammenheng med opplevd arbeidsengasjement.

Mangel på arbeidspress vil kunne føre til at kadettene oppfatter arbeidsoppgavene som underbelastende. En kvalitativ underbelastning innebærer at arbeidsoppgavene ikke er givende eller utfordrende nok, mens en kvantitativ underbelastning innebærer at det er for få arbeidsoppgaver. Høyt kvalifiserte arbeidstakere opplever ofte arbeidsoppgaver med en kvalitativ og kvantitativ underbelastning som kjedelige (Fisher, 1993). Slike jobber kan karakteriseres som lavt anstrengende eller passive i henhold til Karaseks (1979) jobbkrav-kontrollmodell. Lavt anstrengende og passive jobber er kjedelige, demotiverende og kan føre til en reduksjon i problemløsningsevner og generell aktivitet på arbeidsplassen (Karasek, 1979). Uten mulighet til å benytte sine evner mister kadettene muligheten til å lære (Van Der Doef & Maes, 1999).

Det kan videre skilles mellom en kjedelig jobb og en monoton jobb. En monoton jobb er karakterisert av mangel på oppgavemengde og variasjon, mens kjedsomhet er en mer vedvarende affektiv tilstand preget av mangel på interesse og vansker med å konsentrere seg (Game, 2007). I militæret eksisterer det flere kjedelige og monotone arbeidsoppgaver som må dekkes av høyt kvalifiserte medarbeidere, da flere av evnene til karrieresoldater ikke spiller inn på arbeidet deres utenom operative situasjoner (Kerce, 1985). Kjedsomhet kan sees på som en motsetning til flyt (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2014), og det har blitt postulert at selv-initiert lekende arbeidsdesign kan føre til flyt (Bakker & Van Woerkom, 2017). Det kan tenkes at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mer nyttig for arbeidsengasjementet på dager der kadettene opplever lavt arbeidspress, fordi det å skape lek og konkurranser i arbeidsoppgavene sine kan gi dem en flyt-lignende tilstand.

Monotone jobber innebærer en mangel på oppgavevariasjon, som handler om hvorvidt medarbeidere har en stor mengde ulike oppgaver de må gjennomføre i løpet av arbeidsdagen (Morgeson & Humphrey, 2006). Jobber med høy oppgavevariasjon blir oftere vurdert som spennende og engasjerende (Sims, Szilagyi, & Keller, 1976). Når en mangler variasjon i arbeidet sitt, som for eksempel når kadettene sitter på utkikkspost, vil effekten av å lage variasjon med å inkorporere elementer av spill og lek være sterkere. Det vil bli mer nyttig for arbeidsengasjementet å benytte seg av selv-initiert lekende arbeidsdesign i situasjoner der en mangler arbeidspress. Mangelen på jobbkrav, som kan føre til en vurdering av jobben som kjedelig, monoton eller lite utfordrende kan føre til at det oppstår et kognitivt tomrom (Galy, Cariou, & Mélan, 2012). Dette kognitive tomrommet kan være med på å gjøre det mer nyttig å proaktivt forme sin egen arbeidsdag, for eksempel ved hjelp av selv-initiert lekende

arbeidsdesign. Kadettene vil i løpet av oppdraget oppleve mange arbeidsoppgaver som ikke fasiliterer arbeidsengasjement, men dette kan gjøre nytten av selv-initiert lekende arbeidsdesign enda sterkere. Dette støttes av at soldater som er i stand til å dagdrømme er bedre egnet til å gjennomføre lavt intensive og kjedelige arbeidsoppgaver (Kerce, 1985).

Eksempler på kjedelige og monotone oppgaver kadettene på KNM Statsraad Lehmkuhl må gjennomføre er blant annet å holde utkikk etter andre båter på et stort sett tomt hav, fire og pakke seil og kveile tauverk. Dette er alle viktige oppgaver, men da de ikke innebærer høyt arbeidspress kan de bli oppfattet som kjedelige. I slike situasjoner vil det å inkorporere elementer fra spill og lek ha en enda sterkere effekt på arbeidsengasjementet. Dette kan for eksempel gjøres ved å ta tiden på hvor lang tid en bruker på å kveile tauverk. Da kan kadettene konkurrere mot sine egne og andre sine rekorder.

Det antas i denne studien at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil fungere som en personlig ressurs for kadettene og dermed ha en direkte positiv sammenheng med arbeidsengasjement. Samtidig antar forfatterne at det er visse situasjoner der benyttelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være spesielt nyttig. En av disse situasjonene er manglende arbeidspress. I en arbeidssituasjon der en mangler utfordringer og arbeidsmengde vil benyttelsen av selv-initiert lekende arbeidsdesign være enda mer gunstig enn i situasjoner der arbeidspresset er høyt. På bakgrunn av dette fremlegges følgende hypotese.

Hypotese 5: Den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der arbeidspresset oppleves som lavt, sammenlignet med høyt, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement.

Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress

I denne studien har det blitt presentert teori og studier som viser at det å ha det gøy kan fungere som en personlig ressurs blant ansatte (Fluegge-Woolf, 2014) og at selv-initiert lekende arbeidsdesign bidrar til økt arbeidsengasjement (Petrescu, 2018; Scharp et al., 2019). Videre antar forfatterne at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig på dager der en har lite autonomi og lavt arbeidspress. På dager med mye frihet i arbeidet og mye å gjøre vil ikke selv-initiert lekende arbeidsdesign være like nyttig, fordi kadettene allerede vil være engasjerte. Forfatterne antar altså at det vil være en positiv sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement blant kadettene og at autonomi og arbeidspress vil ha en modererende effekt på dette forholdet. Imidlertid er JD-R teorien en teori som vil være sterkere når den blir brukt i sin helhet. Dette innebærer at teorien vil være mer forklarende om en inkorporerer flere ressurser og krav og ser hvordan de

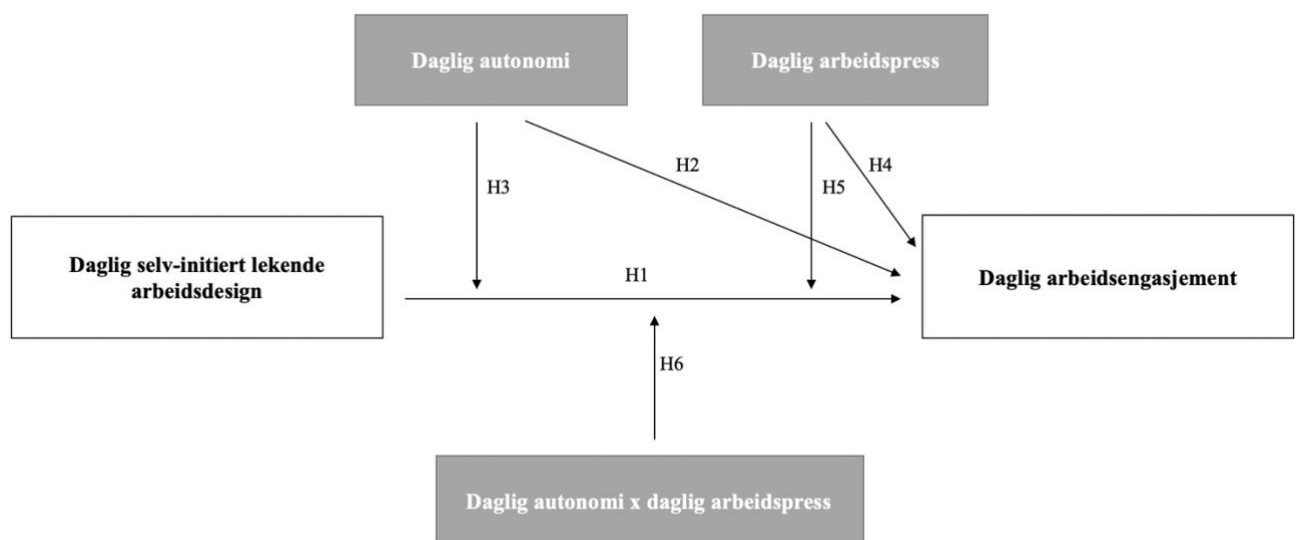
samspiller, enn om en bare ser på effekten av, for eksempel, en ressurs eller ett krav på arbeidsengasjement (van den Broeck et al., 2010). Basert på dette kan det antas at den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement vil være enda sterkere dersom en integrerer begge de foreslåtte moderatorene, både autonomi og arbeidspress, i én helhetlig modell. Se figur 2.

Om det er mangel på både jobbkrav og frihet til å ta beslutninger kan jobben beskrives som en passiv jobb, i henhold til Karaseks (1979) jobbkrav-kontrollmodell. En passiv jobb er en jobb der en ikke bare mangler muligheter til å lære, men en vil også oppleve en gradvis atrofi av allerede lærte evner (Ke, 2012). Om kadettene opplever at jobben er passiv, kan dette gjøre at de føler seg overkvalifiserte for sine arbeidsoppgaver. Overkvalifikasjon er en utfordring for militære stillinger, da mange av kvalifikasjonene til profesjonelle soldater ikke kommer i spill utenom operative situasjoner (Kerce, 1985). Overkvalifikasjon er ofte ansett som en negativ form for underbelastning, men forskning viser at det kan også ha positive sider. I stedet for å vurdere overkvalifikasjon som en måte å kaste bort evnene sine på, kan medarbeidere se på det som en måte å ha kontroll over sitt arbeid og en mulighet til å sette i gang med aktiviteter utenom arbeidsoppgavene sine (Zhang, Law, & Lin, 2016). Denne formen for proaktiv atferd kan ha mange positive konsekvenser. Maynard (2011) påstår at overkvalifiserte arbeidere er mer i stand til å ta proaktive steg for å forbedre sin arbeidssituasjon. Å skape mening i arbeidet gjennom å selv ta initiativ til å skape lek i arbeidssituasjonen kan være et slikt proaktivt steg. Det kan antas at det vil være mange arbeidsoppgaver som kadettene må gjennomføre der de vil oppleve seg som overkvalifiserte grunnet et lavt arbeidspress. Samtidig har de lite autonomi til å endre flere av sine gitte arbeidsoppgaver som i stor grad er preget av rutine. En arbeidsoppgave der en føler seg overkvalifisert og kjeder seg, og samtidig mangler autonomi til å endre selve oppgaven, vil være en situasjon der det vil være nyttig å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign for å opprettholde arbeidsengasjementet.

Videre har studier vist at proaktivitet på arbeidsplassen kan være nyttig når man må utføre kjedelige arbeidsoppgaver. En studie av ledere viste at en nyskapende orientering kan kompensere for både lav autonomi og lav variasjon i arbeidet for å opprettholde engasjement (D'Souza & Mulla, 2011). Dette tyder på at medarbeidere som er i stand til å utføre proaktiv atferd selv kan skape engasjement i møte med lite motiverende jobber. Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign kan derfor være mer nyttig i passive jobber fordi det kan anses som en proaktiv strategi for å redusere kjedsomheten.

Lavt arbeidspress og lav autonomi bidrar ikke bare til passive jobber, men kadettene har i mange tilfeller ikke mulighet til å endre eller gjøre noe med arbeidsoppgavene. Forfatterne antar at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig for daglig arbeidsengasjement i situasjoner der man mangler både autonomi og arbeidspress. På den annen side antar forfatterne at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være minst nyttig på dager der kadettene opplever både høy autonomi og et høyt arbeidspress, da de allerede vil være engasjerte. På bakgrunn av presentert resonnement foreslår vi i denne studien følgende avsluttende hypotese.

Hypotese 6: Den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der både autonomi og arbeidspress oppfattes som lavt, sammenlignet med høyt, kontrollert for forrige dags nivå av arbeidsengasjement.



Figur 2. Integrert modell for studiens hypoteser.

Metode

Forskningsdesign

Denne studien benytter data fra en spørreundersøkelse gjennomført av Universitetet i Bergen i samarbeid med Den Norske Sjøkrigsskolen høsten 2016. Dataene i studien ble samlet inn ved bruk av et kvantitativt dagbokdesign. Kvantitative dagbokstudier er en fellesbetegnelse for å samle data på et daglig nivå og i enkelte tilfeller flere ganger samme dag (Ohly et al., 2010). Dette forskningsdesignet kan fange daglige variasjoner i de inkluderte variablene og undersøke sammenhenger mellom variabler målt på daglig nivå. Respondentene

i undersøkelsen var kadetter som var på et 75-dagers oppdrag med KNM Statsraad Lehmkuhl fra Bergen til New York som en del av deres militære lederutdanning ved Sjøkrigsskolen. Kadettene ble bedt om å fylle ut det daglige spørreskjemaet kl. 17:00 hver dag i de første 30 dagene av det 75 dager lange oppdraget. Dette tidspunktet ble valgt da det var en tid på døgnet der alle kadettene skulle være våkne. De ble minnet på dette av sin lagleder hver dag og laglederen hadde fått beskjed om å kontrollere at hver kadett fylte ut skjemaet.

Undersøkelsen inneholdt et generelt spørreskjema som ble fylt ut en gang før oppdraget og et spørreskjema som ble fylt ut daglig underveis. Det førstnevnte spørreskjemaet har som formål å kartlegge relativt stabile situasjons- og personlighetsvariabler. Det daglige spørreskjemaet kartlegger fluktuerende variabler som antas å variere fra dag til dag, deriblant variablene som blir benyttet i denne studien. Denne studien anvender data fra det daglige spørreskjemaet, der det positive forholdet mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement blir undersøkt, og hvorvidt daglig autonomi og daglig arbeidspress modererer dette forholdet, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjementet.

Utvalg

Utvalget bestod opprinnelig av 78 kadetter fra Sjøkrigsskolen. Studien hadde ett frafall før studien begynte og nettoutvalget var derfor 77 kadetter (svarprosent på 98,7 %). Kadettene svarte på spørsmål om kjønn, alder og forsvarsgren noen uker før oppdraget. Utvalget bestod av 69 menn (89,7 %) og 8 kvinner (10,3 %). Aldersspennet var fra 19 til 30 år, med en snittalder på 22,9 ($SD = 2,2$). Hva gjelder forsvarsgren tilhørte 70 kadetter Sjøforsvaret (90,9 %) og 7 kadetter Hæren (9,1 %). Total responsrate for utvalget var 92,9 %.

Etikk

Studien ble vurdert av Norsk Samfunnsvitenskapelig Database (NSD) som meldepliktig. Studien ble godkjent av NSD under forutsetning av at data ble behandlet konfidensielt, at deltakerne hadde aktivt samtykke og at kadettene ikke var identifiserbare i det ferdig innsamlede datasettet. Disse forutsetningene ble opprettholdt ved at hver kadett fikk tildelt et unikt nummer som ble brukt for å koble det generelle spørreskjemaet med variabler på personnivå til det daglige spørreskjemaet med variabler på dagnivå. Spørsmål om kjønn, alder og forsvarsgren ble besvart på et eget skjema for å ivareta konfidensialiteten til subjektene. Samtykke fra kadettene ble innhentet inn i forkant av datainnsamlingen.

Kvantitative dagbokstudier kan være krevende for deltakere (Ohly et al., 2010). Derfor ble studiens omfang og lengde grundig diskutert med kadettene i forkant av datainnsamlingen.

gjennom forberedende møter. Studiens nytteverdi ble også vektlagt for kadettene. Kadettene fikk tilbakemelding på individ- og gruppenivå i etterkant av datainnsamlingen og informasjonen fra datasettet ble brukt til videre læring og evaluering i etterkant av oppdraget.

Måleinstrumenter

Det daglige spørreskjemaet baserte seg på etablerte og standardiserte skalaer. Måleinstrumentene ble imidlertid kortet ned for å gjøre det rimelig for kadettene å fylle de ut hver dag. De ble også tilpasset ved at det ble lagt til setninger som «I dag...» eller «I løpet av dagens vakt...» foran påstandene (Ohly et al., 2010). Måleinstrumentene ble også tilpasset en militær kontekst ved at ord som «medarbeider» ble erstattet av «kadett». Alle ledd ble oversatt til norsk ved hjelp av «translation-back-translation» metoden. Gjennomsnittlig svartid på spørreskjemaet varierte fra 5 til 7 minutter, som samsvarer med Reis og Gables (2000) anbefalinger for å redusere mulig utmattelse og økende frafall. Se appendiks for spørreskjemaene til studiens variabler.

Daglig arbeidsengasjement. Daglig arbeidsengasjement ble målt med en ni-leddsversjon av «Utrecht Work Engagement Scale» (UWES; Schaufeli et al., 2006). Skalaen består av tre underfasetter hvor hver underfasett måles med tre ledd. Underfasettene er vigør, dedikasjon og absorpsjon. Skalaen ble introdusert under overskriften «Hvordan har du hatt det på dagens vakt». Et eksempelledd på vigør er «På dagens vakt har jeg vært full av energi», et eksempelledd på dedikasjon er «Jeg er stolt over jobben jeg har gjort på dagens vakt», og et eksempelledd på absorpsjon er «På dagens vakt har jeg vært oppslukt av jobben min». Svarene ble målt på en 5-punkts Likert skala (1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I veldig stor grad). Tidligere studier har funnet støtte for at en kan beregne en samlet skår for arbeidsengasjement (Schaufeli et al., 2006), som ble gjort i denne studien. Gjennomsnittlig indre konsistens over 30 dager er også akseptabel ($\alpha = .90$).

Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign. Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign ble målt med fire ledd som ble valgt til datasettet benyttet i denne studien. Arnold Bastian Bakker utviklet skalaen spesifikt for dette prosjektet. Skalaen ble testet i en pilotstudie i forkant av datainnsamlingen.

Skalaen ble introdusert under overskriften «'Spillefisering' av jobben» og en kort tekst med eksempel på «spillefisering» av arbeidet. Eksempler på ledd kadettene tok stilling til er «I løpet av dagens vakt har jeg laget små spill lignende utfordringer når jeg har utført arbeidsoppgavene mine» og «I løpet av dagens vakt har jeg prøvd å forestille jobben min som

et spill». Svarene ble målt på en 5-punkts Likert skala (1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I veldig stor grad). Skalaen viser akseptabel gjennomsnittlig indre konsistens over 30 dager ($\alpha = .94$).

Daglig autonomi. Daglig autonomi ble målt med tre ledd som refererte til selvbestemmelsen over arbeidssituasjonen. Skalaen er basert på skalaen til Bakker, Demerouti og Verbeke (2004). Leddene ble introdusert med overskriften «Arbeidssituasjonen din i løpet av det siste døgnet». Eksempelledd fra spørreskjemaet er «I hvilken grad har du hatt fleksibilitet i utøvelsen av arbeidsoppgavene dine?» og «I hvilken grad har du hatt kontroll over hvordan arbeidsoppgavene dine skulle utføres?». Svarene ble målt på en 5-punkts Likert skala (1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I veldig stor grad). Skalaen for autonomi viser akseptabel gjennomsnittlig indre konsistens ($\alpha = .86$).

Daglig arbeidspress. Daglig arbeidspress ble målt med fire ledd som refererte til den kvantitative mengden og de tidspressende aspektene i arbeidet. Leddene var basert på en skala utviklet og validert av van Veldhoven, De Jonge, Broersen, Kompier, & Meijman (2002). Kriteriene for de utvalgte leddene var høye faktorladninger fra tidligere studier, samt at de begrepsmessig passet inn på daglig nivå. Leddene ble introdusert med overskriften «Arbeidssituasjonen din i løpet av det siste døgnet». Eksempelledd fra spørreskjema var «I hvilken grad har du måttet jobbe ekstra hardt for å nå en tidsfrist?» og «I hvilken grad har du måttet jobbe hurtig?». Svarene ble målt på en 5-punkts Likert skala (1 = Ikke i det hele tatt, 5 = I veldig stor grad). Gjennomsnittlig indre konsistens over 30 dager er også akseptabel ($\alpha = .89$).

Analyser

Dataene i studien er hierarkisk og består av en struktur der måletidspunkt (nivå 1, dager) er videre delt inn i personmål (nivå 2, personer). Dette betyr at en kan benytte flernivåanalyser, som innebærer at en kan studere variansen innad i individet på tvers av de 30 dagene en måler. Flernivåanalyser gjør at en kan måle daglige nivåer av prediktorens påvirkning på daglige nivåer av utfallsvariabelen. Med 77 subjekter og 30 repeterte målinger har studien 2310 måletidspunkt, som gir tilstrekkelig statistisk kraft til å belyse studiens hypoteser. Formålet med denne studien er å undersøke daglige nivåer av selv-initiert lekende arbeidsdesign sin sammenheng med daglige nivåer av arbeidsengasjement og hvorvidt denne sammenhengen er moderert av autonomi og arbeidspress.

Flere ulike statistikkprogram ble brukt for å behandle datasettet. For å beregne gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonsverdier ble Mplus versjon 7 benyttet (Muthén & Muthén, 2010). Indre konsistens ble estimert ved hjelp av SPSS versjon 25. For

hypotesetesting ble MLwiN versjon 3.01 benyttet der flernivåanalyser ble gjennomført (Rasbash, Steele, Browne, Goldstein, & Charlton, 2015). Videre ble testing av interaksjonseffektene gjort ved å estimere enkelteffektene gjennom «simple slope» tester. «Simple slope»-testene ble gjennomført og illustrert ved hjelp av «online» programvarene til Preacher, Curran og Bauer (2006) og Dawson (2014).

Variablene benyttet i studien ble sentrert på personnivå i forkant av analysene. I analysene ble det testet fire modeller. Først testet vi en upredikert nullmodell for å identifisere i hvor stor grad det var interpersonlig og intrapersonlig varians i utfallsvariabelen, arbeidsengasjement. Videre testet vi en hovedeffektmodell for å undersøke hypotese 1, 2 og 4 som omhandler den direkte effekten av daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, den direkte effekten av daglig autonomi og den direkte effekten av daglig arbeidspress, på daglig arbeidsengasjement. I toveisinteraksjonsmodellen testet vi den modererende effekten av daglig autonomi, hypotese 3, og den modererende effekten av daglig arbeidspress, hypotese 4, på forholdet mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement. I treveisinteraksjonsmodellen testet vi hypotese 6, interaksjonen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress sin påvirkning på daglig arbeidsengasjement.

Resultater

Deskriptiv statistikk

Tabell 1 viser gjennomsnittsverdier, standardavvik og korrelasjoner mellom de ulike variablene. Under diagonalen i tabell 1 er korrelasjoner på dagnivå, altså innad i individet. Over diagonalen er korrelasjoner på personnivå, altså mellom individer. Av tabellen på dagnivå kan en se at daglig arbeidsengasjement korrelerer med daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign ($r = .211, p < 0.01$), daglig autonomi ($r = .350, p < 0.01$) og daglig arbeidspress ($r = .178, p < 0.01$). Selv-initiert lekende arbeidsdesign korrelerer med daglig autonomi ($r = .058, p < 0.05$) og daglig arbeidspress ($r = .182, p < 0.01$). Daglig autonomi korrelerer med daglig arbeidspress ($r = .235, p < 0.01$). Av verdiene for korrelasjoner på personnivå er det bare én statistisk signifikant korrelasjon. Dette er mellom daglig arbeidsengasjement og daglig autonomi ($r = .234, p < 0.05$).

Tabell 1.

Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner mellom studievariablene

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1. Arbeidsengasjement	3.21	.66	(.90)	.214	.234*	-.058
2. SILAD	1.59	.78	.211**	(.94)	.207	.087
3. Autonomi	2.95	.77	.350**	.058*	(.86)	.127
4. Arbeidspress	2.42	.81	.178**	.182**	.235**	(.89)

Notat. * $p < 0.05$., ** $p < 0.01$., $N = 2310$ måletidspunkt. Langs diagonalen vises reliabilitetskoeffisienten (alfa). Over diagonalen er korrelasjoner på personnivå (mellom individer) og under diagonalen er korrelasjoner på dagnivå (innad i individet). $N = 77$ deltakere, måletidspunkt = 2310.

Notat. SILAD = Selv-initiert lekende arbeidsdesign.

Flernivåanalyser

Tabell 2 viser resultatene fra den upredikerte modellen (nullmodell), hovedeffektmodellen, toveisinteraksjonsmodellen og treveisinteraksjonsmodellen. I nullmodellen ble det testet hvor mange prosent av den totale variansen i arbeidsengasjement som kan bli forklart av forskjeller mellom individer (nivå 2, personer) og hvor mye av den totale variansen som blir forklart av forskjeller innad i individer (nivå 1, dagnivå). Resultatene fra nullmodellen viser at 25 % av variansen blir forklart av forskjeller mellom individer og at 75 % av variansen blir forklart av variasjoner fra dag til dag. Da flernivåanalyser egner seg til å forklare daglige variasjoner av psykologiske fenomener støtter dette vår bruk av valgt metode (Bakker & Bal, 2010).

I hovedeffektmodellen ble de forventede direkte sammenhengene for de ulike variablene på arbeidsengasjement testet. I hypotese 1 forventet vi at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement. Det ble funnet støtte for denne hypotesen ($B = .141$, $p < .01$). I hypotese 2 forventet vi at daglig autonomi er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement. Denne hypotesen ble også støttet ($B = .297$, $p < .01$). I resultatene fra hovedeffektmodellen ble det også funnet støtte for hypotese 4, der vi forventet at daglig arbeidspress er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement ($B = .050$, $p < .01$).

I toveisinteraksjonsmodellen inkluderte vi de forventede toveisinteraksjonene. Det ble funnet støtte for hypotese 3, der vi forventet at den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der autonomi blir opplevd som lav, sammenlignet med høyt, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement. Interaksjonen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig autonomi viser et statistisk signifikant bidrag til å forklare daglig arbeidsengasjement utover hovedeffekten ($B = -.077, p < .01$). Denne interaksjonseffekten er illustrert i figur 3. Det ble derimot ikke funnet støtte for hypotese 5, der vi forventet at den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der arbeidspress oppleves som lavt, sammenlignet med høyt, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement. Interaksjonen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidspress viser ikke et statistisk signifikant bidrag til å forklare daglig arbeidsengasjement utover hovedeffekten ($B = -.002, p > .05$).

I treveisinteraksjonsmodellen ble det testet hvorvidt interaksjonen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress gir et statistisk signifikant bidrag til å forklare daglig arbeidsengasjement utover hovedeffektene og toveisinteraksjonene. I resultatene fra treveisinteraksjonsmodellen ble det funnet støtte for hypotese 6, der vi forventet at den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign er sterkere på dager der både autonomi og arbeidspress oppleves som lavt, sammenlignet med høyt, når en kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement ($B = .141, p < .01$). Denne interaksjonseffekten er illustrert i figur 4.

Tabell 2.

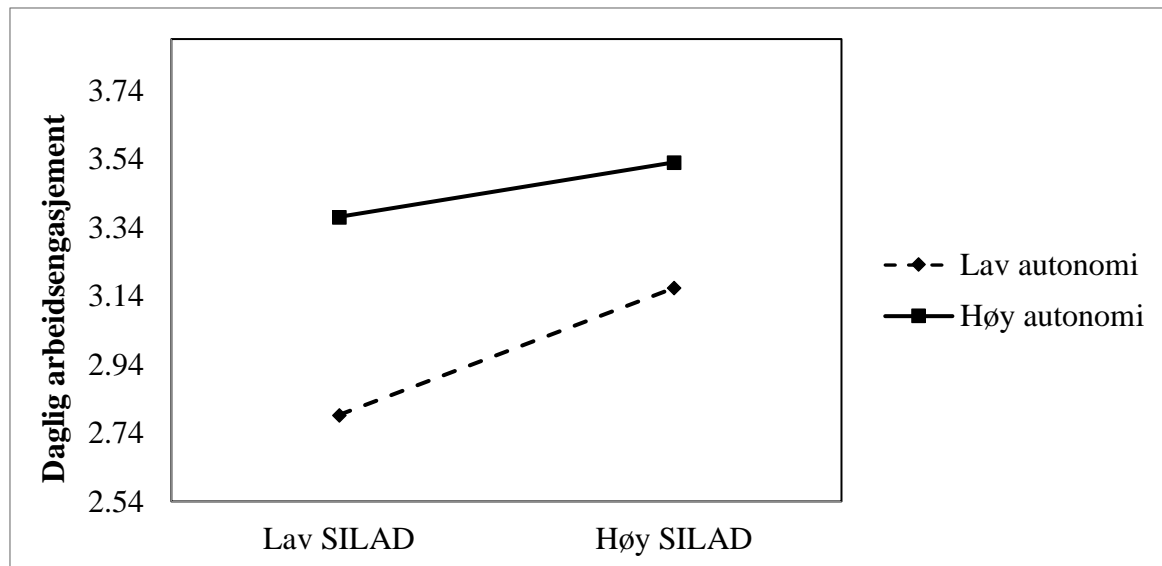
Flernivåestimater for prediksjon av daglig arbeidsengasjement

	Nullmodell		Hovedeffekt- modell		Toveisinteraksjons- modell		Treveisinteraksjons- modell	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	3.211**	.040	3.214**	.040	3.215**	.040	3.215**	.040
SILAD _a			.141**	.019	.142**	.019	.131**	.019
Aut _b			.297**	.019	.297**	.019	.284**	.019
WP _c			.050**	.018	.049**	.018	.046**	.018
SILAD x Aut					-.077**	.032	-.088**	.032
SILAD x WP					-.002	.029	-.001	.029
Aut x WP					.008	.021	.013	.021
SILAD x Aut x WP							.141**	.041
Variansnivå 2 (person)	.110 (25%)	.020	.113	.020	.114	.020	.115	.020
Variansnivå 1 (dag)	.331 (75%)	.010	.243	.008	.243	.008	.241	.008
-2 Log likelihood	3952.830		3112.270		3106.235		3094.550	

Notat. SILAD_a = Selv-initiert lekende arbeidsdesign. Aut_b = Autonomi. WP_c = Arbeidspress.

* $p < 0.05$., ** $p < 0.01$., $N = 77$ deltakere., måletidspunkt = 2310.

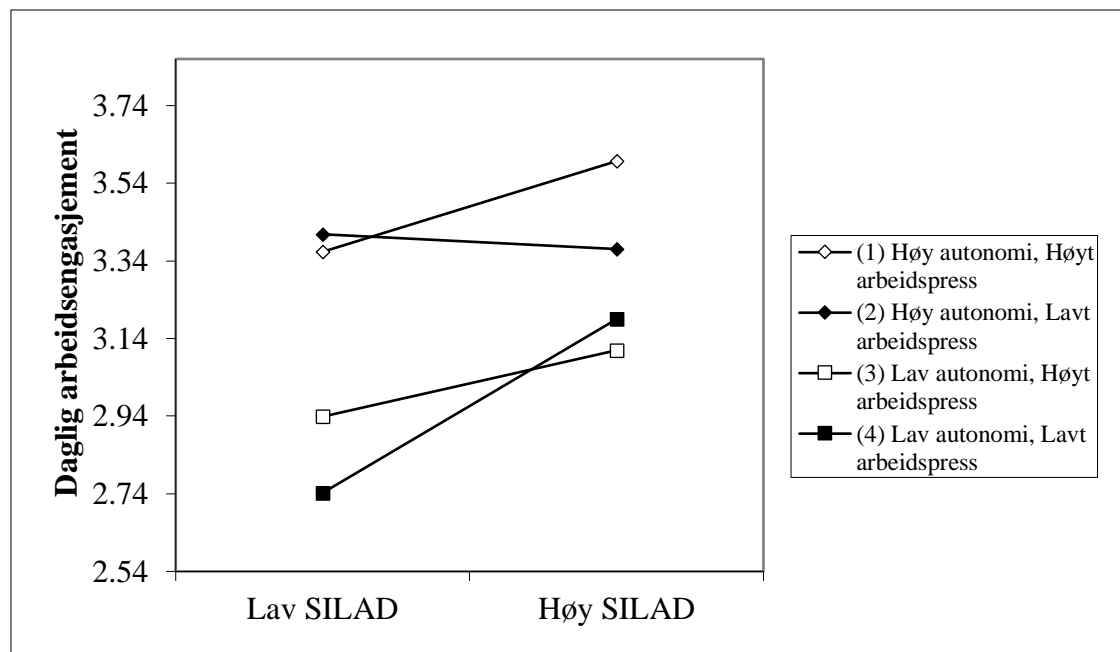
Figur 3 illustrerer interaksjonseffekten mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig autonomi på daglig arbeidsengasjement. Daglig arbeidsengasjement har endepunkter på ett standardavvik over og ett standardavvik under gjennomsnittet. For kadetter som opplevde lav autonomi viste testen en statistisk signifikant sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement (simple slope = 0.2021 (0.0253), $z = 7.9811$, $p < .001$). For kadetter som opplevde høy autonomi viste testen også en statistisk signifikant sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement (simple slope = 0.0819 (0.0216), $z = 3.7924$, $p < .001$).



Figur 3. Grafisk fremstilling av sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement på dager med høy og lav autonomi.

Notat. SILAD = Selv-initiert lekende arbeidsdesign.

Figur 4 illustrerer treveisinteraksjonen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress på daglig arbeidsengasjement. I denne illustrasjonen har også daglig arbeidsengasjement endepunkter på ett standardavvik over og ett standardavvik under gjennomsnittsverdien. For kadetter som opplevde høy autonomi og høyt arbeidspress viste testen en statistisk signifikant sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement (simple slope = 0.150, $t = 3.886$, $p < .001$). For kadetter som opplevde høy autonomi, men lavt arbeidspress viste ikke testen en statistisk signifikant sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement (simple slope = -0.025, $t = -0.463$, $p > .05$). For kadetter som opplevde lav autonomi, men høyt arbeidspress viste testen en statistisk signifikant sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement (simple slope = 0.110, $t = 2.307$, $p < .05$). For kadetter som opplevde både lav autonomi og lavt arbeidspress viste testen en statistisk signifikant sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement (simple slope = 0.288, $t = 6.243$, $p < .001$).



Figur 4. Grafisk framstilling av sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement på dager med høy og lav autonomi og høyt og lavt arbeidspress.

Notat. SILAD = Selv-initiert lekende arbeidsdesign.

Diskusjon

I tråd med studiens hypoteser fant vi støtte for en positiv sammenheng mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og kadettene selv-rapporterte daglige arbeidsengasjement. Videre fant vi også støtte for de forventede positive sammenhengene mellom kadettene daglige autonomi og daglige arbeidsengasjement, og mellom kadettene daglige arbeidspress og daglige arbeidsengasjement. I henhold til de forventede toveisinteraksjonene fant vi støtte for at sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement blir sterkere når autonomi blir opplevd som lavt av kadettene. Den tilsvarende interaksjonen med lavt arbeidspress ble imidlertid ikke støttet. Til slutt fant vi støtte for at det er en treveisinteraksjon mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign, autonomi og arbeidspress, men mønsteret av sammenhengene er noe annerledes enn det vi forventet. Interaksjonsmønsteret vil bli drøftet mer inngående i diskusjonen om treveisinteraksjonen.

Daglig variasjon i arbeidsengasjement

En forutsetning for å benytte dagbokstudier er at arbeidsengasjement varierer fra dag til dag. I resultatene fra den upredikterte modellen viser det seg at hele 75 % av variasjonen i kadettene daglige arbeidsengasjement skyldes fluktuasjoner innad i personen, mens bare 25 % av variasjonen skyldes forskjeller mellom personene. Dette betyr at arbeidsengasjement i

stor grad varierer fra dag til dag blant kadettene. Dette er i tråd med en rekke kvantitative dagbokstudier som viser at arbeidsengasjement er et daglig fluktuerende fenomen i flere ulike kontekster, for eksempel blant lærere og ingeniører (Bakker & Bal, 2010; Xanthopoulou & Bakker, 2012; Xanthopoulou et al., 2009).

Videre vil det følge en mer inngående diskusjon av hypotesene som vil følge samme struktur som studiens innledning. Avslutningsvis vil studiens metodiske styrker og svakheter, teoretiske og praktiske implikasjoner, samt forfatterens tanker om fremtidig forskning innen dette feltet bli diskutert.

Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement

I resultatene fra denne studien fant vi støtte for at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign har en positiv sammenheng med daglig arbeidsengasjement. Dette innebærer at på dager hvor kadettene implementerer elementer fra spill og lek i arbeidsoppgavene sine, vil de oppleve et økt nivå av daglig arbeidsengasjement. Dette funnet er i tråd med flere tidligere studier. Csikszentmihalyi (2014), samt Bakker og van Woerkom (2017), har postulert at lek og moro vil ha en positiv sammenheng med arbeidsengasjement. Dette er også støttet av kryssseksjonelle studier på økonomistudentene, hotellansatte og kontoransatte på tvers av ulike land (Becker & Tews, 2016; Fluegge-Woolf, 2014; Jamaludin, Ahmad, Mohammad, & Shobri, 2016; Müceldili & Erdil, 2016). Selv-initiert lekende arbeidsdesign sin positive sammenheng med arbeidsengasjement har også blitt vist i tidligere kvantitative dagbokstudier. Scharp og kolleger (2019) fant en positiv sammenheng mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement blant nederlandske arbeidere. I samsvar med dette fant Petrescu (2018) tilsvarende resultater blant rumenske arbeidere over 5 dager.

Vår studie demonstrerer at den daglige positive sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement også eksisterer i en unik operativ kontekst. Studien er gjennomført ombord KNM Statsraad Lehmkuhl, og viser at det å implementere elementer fra lek og spill også vil ha en positiv sammenheng med arbeidsengasjementet til norske kadetter i Forsvaret. Til forfatterens kunnskap har ikke sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement blitt etablert i en operativ kontekst tidligere. Basert på dette er denne studien et unikt bidrag til forskningsfeltet. Tidligere kvantitative dagbokstudier har heller ikke kontrollert for arbeidsengasjementet dagen før, slik inneværende studie har gjort. Ved å kontrollere for arbeidsengasjement dagen før kan man i større grad slå fast at selv-initiert lekende arbeidsdesign ikke bare fører til en

økning i arbeidsengasjement, men også en positiv endring i kadettene arbeidsengasjement fra en dag til en annen dag.

Det kan være flere forklaringer for hvorfor daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign har en positiv sammenheng med kadettene daglige arbeidsengasjement. Huizinga (1949) postulerte at lek er en naturlig del av mennesker og kan anses som et menneskelig behov. Videre er lek generelt assosiert med positive følelser og kjennetegnes blant annet av at man kan bli fullt absorbert i en gitt aktivitet (Csikszentmihalyi, 2014). Dette kan ses i sammenheng med to av kjerneelementene som karakteriserer arbeidsengasjement; dedikasjon og absorpsjon (Bakker et al., 2008). Sartre (1956) hevdet videre at mennesker er mest fri, kreative og menneskelig når en leker. Basert på dette kan det antas at kadettene får tilfredsstilt et iboende behov for å leke og være fri på dager de implementerer lek og konkurranser i arbeidsoppgavene sine, og at dette videre er assosiert med positive følelser som bidrar til et økt daglig arbeidsengasjement.

Videre har tidligere forskning foreslått at det å ha det gøy på arbeidsplassen kan fungere som en ressurs blant ansatte (Fluegge-Woolf, 2014). Personlige ressurser handler om troen mennesker har på deres kontroll over eget arbeidsmiljø, og i henhold til JD-R teorien vil personlige ressurser ha en positiv sammenheng med arbeidsengasjement (Bakker et al., 2007). Denne studien finner støtte for den positive sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement, og derfor antar forfatterne at selv-initiert lekende arbeidsdesign fungerer som en personlig ressurs blant kadettene. Ved å inkorporere elementer fra lek og spill i arbeidsoppgavene sine kan kadettene skape en følelse av kontroll over deres arbeidsmiljø, som videre i henhold til JD-R fører til økt arbeidsengasjement. Om selv-initiert lekende arbeidsdesign fungerer som en personlig ressurs blant kadettene, kan dette arbeidsdesignet være et verktøy for å skape en bedre tilpasning mellom seg selv, organisasjonen og miljøet gjennom selv-initiert lek og konkurranser. I likhet med andre proaktive strategier kan altså selv-initiert lekende arbeidsdesign være en måte å optimalisere arbeidsmiljøet sitt (Bakker, 2017), og blant annet bidra med å styrke arbeidsengasjementet.

Funnene i studiens første hypotese belyser viktigheten og anvendelsen av selv-initiert lekende arbeidsdesign i en operativ kontekst. Dette er i tråd med tidligere krysseksjonelle studier og kvantitative dagbokstudier gjennomført i andre arbeidskontekster. Dersom medarbeidere anvender selv-initiert lekende arbeidsdesign når de utfører sine arbeidsoppgaver kan dette være med på å styrke deres daglige arbeidsengasjement.

Sammenhengen mellom daglig autonomi og daglig arbeidsengasjement

Vi fant også støtte for antagelsen om at daglig autonomi er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement, som innebærer at på dager der kadettene opplever høyere grad av autonomi i arbeidsoppgavene sine, vil de også oppleve høyere grad av arbeidsengasjement. Dette er i tråd med en rekke tidligere studier, som har demonstrert at autonomi er en sentral ressurs for arbeidsengasjement på tvers av ulike yrker som for eksempel blant butikkmedarbeidere, aksjemeglere, hotellansatte og servicemedarbeidere (Gagne & Bhave, 2011; Salanova et al., 2005; Taipale et al., 2011; Thomas & Velthouse, 1990). Dette er også i tråd med Breevaart og kolleger (2014) sin studie på kadetter ombord KNM Statsraad Lehmkuhl som har vist at autonomi er en viktig ressurs for å styrke arbeidsengasjementet i operative situasjoner.

Flere ulike teorier er med på å støtte opp under dette funnet. Hackman og Oldham (1976) hevder i sin jobbkarakteristikamodell at opplevelsen av autonomi fører til en økt følelse av arbeidsengasjement. Videre postulerer Ryan og Deci (2000) i sin selvbestemmelsesteori at autonomi er et grunnleggende psykologisk behov som er viktig for arbeidsengasjement. I JD-R teorien er autonomi sett på som et klassisk eksempel på en jobbressurs, som vil ha en direkte positiv effekt på arbeidsengasjementet (Hakanen et al., 2006). Med utgangspunkt i disse teoriene kan en si at mennesker har et iboende behov for å oppleve å være autonome. Denne studien underbygger de nevnte teoriene og støtter tidligere studier.

Den modererende effekten av daglig autonomi

Det ble funnet støtte for antagelsen om at selv-initiert lekende arbeidsdesign har en sterkere sammenheng med arbeidsengasjement på dager der autonomi blir opplevd som lavt, sammenlignet med høyt. Dette innebærer at på dager der kadettene opplever lav grad av selvbestemmelse vil det å inkorporere elementer fra lek og spill i arbeidsoppgavene ha en enda større positiv sammenheng med arbeidsengasjementet deres, sammenlignet med dager der kadettene opplever mye selvbestemmelse. Det antas at i situasjoner der kadettene opplever høy grad av autonomi, vil ikke selv-initiert lekende arbeidsdesign være like nyttig for arbeidsengasjementet, da en rekke studier, inkludert denne studie, underbygger at ansatte allerede vil være engasjert (Breevaart et al., 2014; Gagne & Bhave, 2011; Salanova et al., 2005; Taipale et al., 2011; Thomas & Velthouse, 1990).

Det kan være flere forklaringer for hvorfor selv-initiert lekende arbeidsdesign er mer nyttig for arbeidsengasjement når autonomi oppleves som lav. Mange arbeidssituasjoner på KNM Statsraad Lehmkuhl kjennetegnes av at kadettene mottar ordre om å utføre repeterende

rutinearbeid, som rengjøring av dekket eller å sette seil. Disse oppgavene er helt nødvendig, men slike situasjoner kan likevel preges av lav grad av selvbestemmelse for kadettene og liten kontroll over når og hvordan de fysisk skal gjennomføre oppgavene. Forskning viser at når ansatte ikke har tilgjengelige ressurser vil de søke etter andre ressurser (Demerouti, 2014). Dette støttes også av Hobfoll (1989) sin teori om konservering av ressurser, som omhandler hvordan mennesker søker ressurser for å kompensere det faktiske eller potensielle tapet av andre ressurser. Her er det rimelig å anta at i mangelen på autonomi vil kadettene søke ressurser, og at selv-initiert lekende arbeidsdesign som nevnt tidligere fungerer som en personlig ressurs som i henhold til JD-R vil føre til økt arbeidsengasjement (Bakker et al., 2007).

Videre kan selv-initiert lekende arbeidsdesign gi kadettene en illusjon av kontroll selv om de mangler reell selvbestemmelse. Dette er støttet av Bakker og van Woerkom (2017) som hevder at selv-initiert lekende arbeidsdesign kan føre til en opplevelse av autonomi. Når kadettene på eget initiativ inkorporerer selvvalgte elementer fra lek og spill i arbeidet sitt og når mål de har satt selv i egne konkurranser, kan de oppleve en økt grad av selvbestemmelse. Dette vil være mer nyttig for arbeidsengasjementet på dager der kadettene opplever lav grad av autonomi. På dager der kadettene opplever høy grad av autonomi vil ikke selv-initiert lekende arbeidsdesign være like nyttig, fordi her har de en større reell kontroll over arbeidssituasjonen som vil føre til at de allerede er engasjert. Dette er videre støttet av Scharp og kolleger (2019) som hevder at medarbeidere har spesielt god nytte av selv-initiert lekende arbeidsdesign på dager der ansatte må arbeide i situasjoner som er ugunstige for arbeidsengasjementet.

Ifølge Sartre (1956) føler mennesker seg mest fri når de leker. Opplevelsen av frihet vil være enda viktigere i situasjoner hvor en mangler reell selvbestemmelse. Dette kan bidra til å forklare hvorfor selv-initiert lekende arbeidsdesign er mer nyttig for arbeidsengasjementet når kadettene opplever lav autonomi, fordi lek skaper en følelse av frihet som det er et større behov for når en opplever lav grad av autonomi over sine arbeidsoppgaver.

Et sidefunn i resultatene er at selv-initiert lekende arbeidsdesign også er mer nyttig for arbeidsengasjementet på dager der kadettene opplever høy autonomi, men i mindre grad enn på dager der de opplever lav autonomi. At høy autonomi også styrker effekten av selv-initiert lekende arbeidsdesign på arbeidsengasjement kan forklares med at i situasjoner der kadettene har høy autonomi, som for eksempel når de skal lage middag eller er lagledere, kan de søke flere ressurser for å sikre seg mot et eventuelt tap av autonomi (Hobfoll, 1989). Likevel er

selv-initiert lekende arbeidsdesign mest nyttig når autonomi er lavt. Oppsummert støtter funnet studiens opprinnelige tanke om at opplevelsen av lite autonomi i arbeidsdagen gjør selv-initiert lekende arbeidsdesign mer nyttig for arbeidsengasjementet.

Sammenhengen mellom daglig arbeidspress og daglig arbeidsengasjement

Resultatene støtter antagelsen om at daglig arbeidspress er positivt relatert til daglig arbeidsengasjement. Dette betyr at på dager der kadettene opplever et høyt arbeidspress vil de også oppleve høyere nivå av arbeidsengasjement. Funnet støtter forfatterens antagelse om at kadettene på KNM Statsraad Lehmkuhl vurderer arbeidspress som et utfordrende jobbkraft. I henhold til JD-R teorien vil enkelte jobbkraft kunne bli vurdert som utfordrende og ha både en utmattende og en motiverende effekt samtidig (Crawford et al., 2010). Utfordrende jobbkraft kjennetegnes av at en vurderer jobbkraftet som en mulighet for mestring, personlig vekst eller personlig vinning (LePine et al., 2005). Hvorvidt kadettene ser på arbeidspress som et utfordrende jobbkraft fordi de ser på det som en mulighet for læring og utvikling (LePine et al., 2005) eller fordi de har høy mestringstro (Ventura et al., 2015) er ikke noe studien kan slå fast, men de er heller ikke gjensidig utelukkende. Tidligere studier støtter begge antagelsene (Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004; Gowan et al., 2000).

Arbeidspress er et klassisk eksempel på et utfordrende jobbkraft (LePine et al., 2005). En antagelse innen JD-R teorien er at arbeidspress er positivt relatert til arbeidsengasjement og foreliggende studies funn er i tråd med tidligere studier som også har sett på sammenhengen mellom arbeidspress og arbeidsengasjement (Bakker & Demerouti, 2017; Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005; Reis et al., 2017).

Kreativitet har vist seg å føre til en økt opplevelse av arbeidsengasjement (Gilson & Shalley, 2004), som kan være en forklaring for forholdet mellom arbeidspress og arbeidsengasjement. Flere studier som har vist at en økt arbeidsmengde kan føre til høyere grad av kreativitet og innovativ atferd blant medarbeidere, støtter antagelsen om at en høy arbeidsmengde øker kreativitet (De Spiegelaere, Gyes, Witte, & Hootegem, 2015; Gutnick et al., 2012). At resultatene viser at arbeidspress har en positiv sammenheng med arbeidsengasjement er i tråd med studiens teoretiske rammeverk.

Den modererende effekten av daglig arbeidspress

Det ble ikke funnet støtte for antagelsen om at sammenhengen mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement er sterkere på dager der arbeidspresset blir opplevd som lavt, fremfor høyt. Forfatterne antok at mangelen på utfordringer og mengden i arbeidet til kadettene vil føre til at jobben ble oppfattet som kjedelig eller monoton,

som vil gjøre effekten av selv-initiert lekende arbeidsdesign på arbeidsengasjement sterkere. Et eksempel på en slik situasjon kan være når KNM Statsraad Lehmkuhl skal gå for seil, men det er lite vind. Da vil kadettene ha mye tid til overs, som kan gjøre at de vil oppleve et lavt arbeidspress. Det ble tenkt at kadettene i en slik situasjon ville ha større nytte av å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign for å styrke arbeidsengasjementet, da de kan skape sine egne utfordringer og fylle et kognitivt tomrom. Det at denne antagelsen ikke ble støttet er overraskende for forfatterne, men det er likevel flere faktorer som kan tenkes å forklare mangelen på funnet som det er verdt å diskutere.

En mulig forklaring er at kadettene ikke opplever manglende arbeidspress som en underbelastning, som betyr at den manglende intensiteten eller mengden i arbeidsoppgavene ikke oppleves som kjedelige eller lite givende. Studier på militært personell har pekt på at det er store individuelle forskjeller i hvordan soldater blir påvirket av kjedsomhet og at soldater med høy individuell kapasitet ikke opplever en like stor negativ effekt av kjedelige jobber (Drory, 1982). En kan anta at kadettene på KNM Statsraad Lehmkuhl, som er motiverte, fremtidige offiserer under utdanning, er individer med generelt høyere individuell kapasitet enn andre. Om kadettene har generelt høyere individuell kapasitet kan det være at de takler kjedsomheten ved lavt arbeidspress på en bedre måte. Dette kan være med på å forklare hvorfor effekten av selv-initiert lekende arbeidsdesign ikke er sterkere når arbeidspresset er lavt.

En annen forklaring kan være at arbeidspress sin rolle i forholdet mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement er forklart av andre variabler som inneværende studie ikke har fanget opp. Personlighet kan være en av disse. Scharp og kolleger (2019) har identifisert at det er individuelle forskjeller i hvilken nytte selv-initiert lekende arbeidsdesign har og fra tidligere studier vet en at personlighet kan spille inn på hvordan en håndterer arbeidspress (Turnipseed, 1999). Det kan være slik at kadettenes personlighetstrekk påvirker hvordan de håndterer arbeidspress og at dette igjen har påvirket nytten av selv-initiert lekende arbeidsdesign.

Det kan også være slik at når kadettene opplever lite arbeidspress er det fordi arbeidet ombord på skipet går som det skal. Det er lav arbeidsmengde og lite tidspress i arbeidsoppgavene fordi de blir utført effektivt og samarbeidet er bra. I en slik situasjon kan det tenkes at lite arbeid ikke blir sett på som kjedelig, fordi arbeidet blir opplevd som effektivt og meningsfullt. Det kan antas at slike perioder med lite arbeidspress blir oppfattet som en pause fra mer hektiske perioder med mye vær eller at en opplever mestring i det lave arbeidspresset fordi oppgavene har blitt godt lært. Om dette er tilfellet blir selv-initiert

lekende arbeidsdesign ikke mer nyttig under lavt arbeidspress, da denne situasjonen muligens ikke påvirker kadettene arbeidsengasjement.

En av de ugunstige arbeidssituasjonene der forfatterne antok at selv-initiert lekende arbeidsdesign ville være mest nyttig for arbeidsengasjementet var ved lavt arbeidspress. Resultatene viser ikke støtte for dette, men videre funn i studien viser at arbeidspress har en rolle å spille i forholdet mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement når en undersøker i hvilken grad selv-initiert lekende arbeidsdesign, autonomi og arbeidspress samvirker i å forklare kadettene daglige arbeidsengasjement i én helhetlig modell.

Sammenhengen mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign, daglig autonomi og daglig arbeidspress

JD-R teorien er en teori som kommer til sin fulle rett når den blir brukt i sin helhet. Van den Broeck og kolleger (2010) hevder at teorien vil være sterkere om en inkorporerer flere typer ressurser og krav for å se hvordan samspillet mellom dem påvirker både motivasjon og utmattelse, enn om en bare ser på for eksempel én ressurs sin effekt på arbeidsengasjement. På bakgrunn av dette ble det antatt at selv-initiert lekende arbeidsdesign sin positive sammenheng med arbeidsengasjement ville være enda sterkere på dager der kadettene opplevde både lav autonomi og lavt arbeidspress. Det ble funnet støtte for denne antagelsen i resultatene. Der forfatterne antok at selv-initiert lekende arbeidsdesign ville være mest nyttig når både autonomi og arbeidspress var lavt, nest mest nyttig når enten autonomi eller arbeidspress var lavt og minst nyttig når både autonomi og arbeidspress var høyt viste resultatene et annet mønster av disse sammenhengene. Selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig når både autonomi og arbeidspress er lavt, men nest mest nyttig når både autonomi og arbeidspress er høyt. Det er minst nyttig når autonomi er lavt og arbeidspress er høyt og det har ingen effekt utover hovedeffekten eller toveisinteraksjonen når arbeidspress er lavt og autonomi er høyt.

Jobbsituasjoner der en opplever å ha lite autonomi og lavt arbeidspress kan ifølge Karaseks jobbkrav-kontrollmodell (1979) karakteriseres som en passiv jobb. En passiv jobb er en jobb der en mangler muligheten til å lære, men også en situasjon der kadettene kan føle seg overkvalifiserte. Som nevnt tidligere kan overkvalifikasjon sees på som en form for underbelastning og kan føre til en opplevelse av kjedsomhet. Imidlertid viser forskning at overkvalifikasjon kan være en måte medarbeidere kan ta kontroll over arbeidssituasjonen, og at overkvalifiserte ansatte er mer i stand til å ta proaktive steg for å forbedre sin arbeidssituasjon (Maynard, 2011). I mange tilfeller kan kadettene oppleve at de er overkvalifiserte til flere av arbeidsoppgavene på KNM Statsraad Lehmkuhl, da mange av

deres ferdigheter og kvalifikasjoner ikke vil komme i spill utenom operative situasjoner (Kerçe, 1985). På bakgrunn av dette kan det antas at kadettene er i en god posisjon til å ta proaktive grep over arbeidssituasjonen sin, og implementere elementer fra lek og konkurranser i sine arbeidsoppgaver når de opplever både lav grad av autonomi og lavt arbeidspress. Resultatene fra denne studien viser at benyttelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign i denne arbeidssituasjonen vil styrke arbeidsengasjementet.

Dette funnet kan også forklares av teorien om konservering av ressurser. Ifølge teorien om konservering av ressurser vil ansatte forsøke å identifisere og benytte seg av andre tilgjengelige ressurser i mangelen eller tapet av andre ressurser (Hobfoll, 1989). Når kadettene opplever lite autonomi og lite arbeidspress vil de søke etter andre ressurser for å opprettholde arbeidsengasjementet. Studien anser selv-initiert lekende arbeidsdesign som en personlig ressurs og nytten av å benytte seg av denne ressursen øker i mangelen på autonomi og arbeidspress. Resultatene støtter altså studiens antagelse om at det å inkorporere elementer fra lek og spill vil være mest nyttig på dager som både oppleves som kjedelige eller monotone og kadettene mangler frihet til å utforme eller endre arbeidsoppgavene. Dette tyder på at en proaktiv orientering kan opprettholde engasjementet i kjedelige jobber, som D'Souza og Mulla (2011) også hevder.

Overraskende viser resultatene at selv-initiert lekende arbeidsdesign er nest mest nyttig i situasjoner når en opplever både høy autonomi og høyt arbeidspress. Det er likevel noen faktorer som kan være med på å forklare dette funnet. En slik arbeidssituasjon vil i henhold til JD-R teorien være gunstig, da en opplever utfordrende jobbkrav og samtidig har en stor mengde ressurser (Bakker & Demerouti, 2017). Å legge til flere personlige ressurser, som ved å utøve selv-initiert lekende arbeidsdesign, vil styrke arbeidsengasjementet ytterligere. Dette funnet kan også forklares ut ifra Karaseks (1979) jobbkrav-kontrollteori, der læringshypotesen postulerer at den mest gunstige situasjonen for arbeidstakere er en situasjon der de opplever både stor kontroll og høye krav. Arbeidsdager der kadettene opplever høy autonomi og høyt arbeidspress representerer en slik situasjon. Læringssituasjonen til Karasek har blitt vist å føre til en økning i benyttelse av innovativ atferd og proaktive jobbdesignstrategier (De Spiegelaere et al., 2015). Det kan antas at å være i en allerede gunstig jobbsituasjon fører til at en har ressurser og ønske om å fordype seg enda mer i arbeidet og derfor benytter seg av selv-initiert lekende arbeidsdesign.

Til sist viser interaksjonene at selv-initiert lekende arbeidsdesign også har en sterkere sammenheng med arbeidsengasjement når kadettene opplever lav autonomi, men høyt arbeidspress. Denne effekten er mindre enn de overnevnte interaksjonene, men

kombinasjonen av lav autonomi og høyt arbeidspress gjør fremdeles selv-initiert lekende arbeidsdesign mer nyttig for arbeidsengasjementet utover hovedeffektene og toveisinteraksjonene. I denne sammenhengen kan en se på bruken av selv-initiert lekende arbeidsdesign som en ressursøkende atferd, som er både vanlig og effektivt for medarbeidere som opplever høye jobbkraav og lave ressurser (Demerouti, 2014). Dette kan tyde på at selv-initiert lekende arbeidsdesign er en situasjonell ressurs, som kadettene aktivt benytter seg av i situasjoner der de mangler autonomi.

Den eneste av interaksjonene i treveisinteraksjonen som ikke viste en effekt utover hovedeffektene eller toveisinteraksjonene var kombinasjonen av høy autonomi og lavt arbeidspress. En situasjon med høy autonomi og lavt arbeidspress betyr at kadettene fremdeles har frihet til å benytte seg av arbeidsutformingsstrategier som kan substansielt endre jobbets natur, som for eksempel job-crafting. Autonomi har vist seg å være en viktig faktor for å utøve job-crafting (Demerouti, 2014) og det kan derfor tenkes at selv om selv-initiert lekende arbeidsdesign er en effektiv teknikk for å øke arbeidsengasjement er det ikke kadettene sin primære taktikk når de har tilgang til nok ressurser til å utøve andre proaktive arbeidsstrategier. I tråd med resten av resultatene i studien er det rimelig å anta at så lenge autonomien fremdeles er høy nok, er kadettene i stand til å benytte seg av strategier som mer substansielt endrer arbeidsoppgavene sine. Dette kan også være med på å forklare hvorfor arbeidspress alene heller ikke har en modererende effekt på forholdet mellom selv-initiert lekende arbeidsdesign og arbeidsengasjement i toveisinteraksjonen.

Denne studiens resultater antyder at selv-initiert lekende arbeidsdesign er et nyttig verktøy for å øke arbeidsengasjementet i ytterliggående situasjoner. Både i situasjoner der en opplever høy autonomi og høyt arbeidspress, og i situasjoner der autonomi og arbeidspress oppleves som lavt, er selv-initiert lekende arbeidsdesign nyttig. Effekten av selv-initiert lekende arbeidsdesign er likevel sterkest på arbeidsengasjement ved en lite gunstig arbeidssituasjon der en mangler både autonomi og opplever lite arbeidspress. Dette støtter studiens opprinnelige antagelse om at selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig i kjedelige eller monotone arbeidssituasjoner preget av lav selvbestemmelse.

Metodiske betraktninger

For å evaluere foreliggende studies resultater på en fullstendig måte, er det nødvendig å diskutere metodiske styrker og begrensninger. En mulig begrensning ved studien kan være at utvalget består utelukkende av personer i Forsvarets lederutdanning, der flesteparten er kadetter ved Sjøkrigsskolen. Forsvaret tiltrekker seg en spesifikk type mennesker til sine utdannelse; stort sett menn som skårer relativt likt på personlighetstrekk (Hystad, Eid,

Laberg, & Bartone, 2011). Dette gjør utvalget relativt homogent, som kan begrense generaliserbarheten til studien. For utfallsvariabelen arbeidsengasjement har det imidlertid ikke vist seg å være systematiske kjønnsforskjeller (Schaufeli, 2012).

Videre består spørreskjemaene av selv-rapporterte data, som innehar generelle metodiske begrensninger. Selv-rapporterte data kan føre til metodisk varians, som er varians i en variabel forårsaket av målemetoden og ikke variabelen selv. Dette er likevel ikke et problem for alle variabler, da flere målefeil bare vil være aktuelle for enkelte variabler (Spector, 1994). Målefeil som kan være aktuelle for denne studiens variabler er blant annet et ønske om å fremstå som mer konsistent i sine opplevelser enn hva man egentlig er, sosial ønskverdighet, implisitte meninger, samt humør på det tidspunktet skjemaet blir fylt ut (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Kadettene kan blant annet ha overvurdert sin egen motivasjon eller autonomi for å fremstå som mer fornøyde med situasjonens tilstand. Implisitte tanker om hva autonomi i arbeidet innebærer eller hva som tilsvarer et høyt arbeidspress kan også ha påvirket resultatene. Til tross for disse mulige målefeilene, er det en styrke at dataene er samlet inn daglig. Noe av målet til dagbokstudier er å redusere slike feilkilder ved bruk av repeterte mål (Fisher & To, 2012), slik inneværende studie gjør. For eksempel vil ikke kadettens humør en dag være utslagsgivende, da dette vil jevne seg ut gjennom repeterte målinger.

Selv-initiert lekende arbeidsdesign er også målt via selv-rapportering. Dette krever at kadettene forstår hva begreper innebærer (Aarø, 2007), selv om de har fått liten innføring i det relativt ukjente begrepet. Dette ble imidlertid håndtert ved at spørreskjemaet inneholdt en eksempeltekst på anvendelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign, som kadettene leste hver gang de fylte ut skjemaet. Disse eksemplene gjør det mer sannsynlig at kadettene forstår hva de blir spurt om.

Arbeidsengasjement, autonomi og arbeidspress ble målt ved hjelp av kortversjoner av større standardiserte måleinstrumenter. Disse måleinstrumentene ble kortet ned for å gjøre det rimelig å fylle dem ut hver dag. Selv om dette kan være en svakhet ved studien, har alle kortversjonene av måleinstrumentene blitt validert og alle viser akseptabel indre konsistens.

Kadettene ble minnet på av sine lagledere om å fylle ut det daglige spørreskjemaet. Dette kan potensielt føre til at utfyllingen av skjemaene ikke ble opplevd som frivillig, da Forsvaret er en hierarkisk organisasjon der en følger ordre (Redmond et al., 2015). Dette ble derimot forsøkt forhindre ved at kadettene ble informert om at svarene på spørreskjemaene kom til å bli brukt til individuell tilbakemelding i etterkant av oppdraget. Når man introduserer en læringsmulighet som følge av å fylle ut de daglige spørreskjemaene, kan det

øke hvilken nytteverdi kadettene følte de fikk av deltakelsen (Ohly et al., 2010). Videre kan det være krevende å fylle ut et spørreskjema hver dag i 30 dager. Derfor ble kadettene bedt om å fylle det ut til samme tidspunkt hver dag. Slik blir det en del av kadettenes daglige rutine og kan dermed oppleves som mindre krevende. Spørreskjemaene ble derimot fylt ut med penn og papir, som gjør at en ikke kan være sikker på at de ble fylt ut til det gitte tidspunktet hver dag. Dette kan bidra til et mulig retrospektiv bias, som i teorien skal reduseres ved bruk av dagbokstudier (Reis & Gable, 2000). En løsning kunne vært å fylle ut skjemaene elektronisk, men dette var ikke en mulighet for denne studien da kadettene tilbrakte flesteparten av dagene på havet uten tilgang til internett.

En vanlig utfordring i psykologisk forskning er å fastslå årsak-virkningsforholdet (Stanovich, 2013). Likevel innehar denne studien flere elementer som styrker forfatterens tanker om kausalitet. En av disse styrkene er at studien kontrollerer for arbeidsengasjementet dagen før. Dette tillater oss å si noe mer om årsak-virkningsforholdet (Bolger, DeLongis, Kessler, & Schilling, 1989) og lar oss illustrere at selv-initiert lekende arbeidsdesign ikke bare fører til en økning i arbeidsengasjementet, men også fører til en positiv endring fra dag til dag. Dagbokstudiedesignet er også godt egnet for å si noe om kausalitet, da det tillater en å studere daglige fluktasjoner i atferd og holdninger. Ved bruk av dagbokstudier kan en studere årsakene og virkningene til disse fluktuationene på kort sikt. Det styrker også studien at respondentene fyller ut spørreskjemaene underveis i oppdraget, da studien måler faktisk erfaring fordi målingene skjer underveis i en reell situasjon (Bakker, 2014; Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010).

Teoretiske implikasjoner

«Playful work design» er et relativt nytt og lite utforsket begrep, og dersom en gjør et litteratursøk i «Google Scholar» vises det i skrivende stund kun ni treff om denne arbeidsorienteringen. Videre er det til forfatterens kunnskap ikke publisert noen artikler i norsk kontekst om selv-initiert lekende arbeidsdesign, verken i denne studiens operative kontekst eller noen annen arbeidskontekst. Inneværende studie er derfor et viktig bidrag til feltet, da den viser hvordan daglige variasjoner i selv-initiert lekende arbeidsdesign påvirker daglig variasjon i arbeidsengasjementet i en norsk militær kontekst. Videre bidrar studien med kunnskap om når selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig. Denne studien komplementerer også tidligere studier som har vist at selv-initiert lekende arbeidsdesign er et daglig fluktuerende fenomen (Petrescu, 2018; Scharp et al., 2019).

I forskningslitteraturen er det en veletablert sammenheng mellom både opplevd autonomi og arbeidsengasjement (Breevaart et al., 2014; Gagne & Bhave, 2011; Salanova et

al., 2005; Taipale et al., 2011; Thomas & Velthouse, 1990), og mellom opplevd arbeidspress og arbeidsengasjement (Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005; Reis et al., 2017; Xanthopoulou et al., 2009). Denne studien underbygger disse veletablerte sammenhengene, og utfyller derfor den eksisterende forskningslitteraturen på inneværende studies variabler. Videre komplementerer denne studien tidligere forskning ved å vise at autonomi, arbeidspress og arbeidsengasjement er variabler som kan variere fra dag til dag (Petrou et al., 2012; Tadić et al., 2015; Xanthopoulou & Bakker, 2012).

Studien bidrar også til en forståelse av hvor selv-initiert lekende arbeidsdesign kan passe inn i JD-R teorien. Studien anser selv-initiert lekende arbeidsdesign som en personlig ressurs. Dette blir støttet da resultatene viser at selv-initiert lekende arbeidsdesign har en direkte positiv sammenheng med arbeidsengasjement, som man ville forventet av en personlig ressurs. Som et bidrag til JD-R teorien viser foreliggende studie når denne situasjonelle, personlige ressursen er mest nyttig, nemlig i en ugunstig arbeidssituasjon der en opplever både lav autonomi og lavt arbeidspress.

Denne studien har også teoretiske implikasjoner for forskning innen militærpsykologien, da den bidrar med en dypere forståelse for hvordan soldater kan styrke engasjementet i ugunstige situasjoner. Det antas at soldater ofte kan oppleve en form for overkvalifikasjon eller manglende følelse av å utnytte sine evner. Karrieresoldater er trent til spesifikke, operative situasjoner og disse ferdighetene kommer ikke alltid i spill i løpet av en normal arbeidsdag (Kerce, 1985). Benyttelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign gir ett nytt innblikk i hvilke teknikker soldater benytter seg av for å håndtere kjedelige og monotone arbeidsoppgaver.

Videre støtter studien nytten av å anvende dagbokstudier. Ved å måle daglig fluktuerende fenomener hver dag kan en enklere si noe om årsak-virkningsforholdet. Denne studien kontrollerer for forrige dags nivå av arbeidsengasjement for å mer tydelig kunne se hvordan prediktorvariabelen og moderatorvariablene påvirker arbeidsengasjementet. Dette er spesielt viktig da arbeidsengasjement er en faktor med stor varians fra dag til dag. Generelt viser studier at opp til 40 % av variansen i arbeidsengasjement er grunnet intrapersonlige forhold (Bakker & Bal, 2010). I vår studie er hele 75 % av variansen grunnet endringer fra dag til dag.

Praktiske implikasjoner

Studien har funnet støtte for at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign har en positiv sammenheng med kadettenes daglige arbeidsengasjement. Samtidig viser forskningslitteraturen at innføring av lek og konkurranser, og det å ha det gøy på jobb, har

mange positive konsekvenser for både arbeidstakerne og for organisasjonen som helhet. Lek og det å ha det gøy kan blant annet resultere i bedre prestasjoner og fremme kreativitet (Yerkes, 2007), samt høyere jobbtilfredshet og lavere emosjonell utmattelse (Karl et al., 2007). Basert på dette underbygger denne studien viktigheten av at medarbeidere får rom til å implementere elementer fra lek og spill i sine arbeidsoppgaver da dette har en positiv sammenheng med deres arbeidsengasjement. Studien viser også når det vil være mest hensiktsmessig å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign; i situasjoner der ansatte opplever å ha både lav autonomi og lavt arbeidspress.

En tydelig praktisk implikasjon fra studien gjelder den operative arbeidskonteksten studien er gjennomført i. Kadettene er godt trente og motiverte soldater i et utdanningsløp for å bli offiserer i Forsvaret. Evnene de tilegner seg er ikke nødvendigvis relevante i alle de hverdagslige oppgavene de må gjennomføre, som betyr at det er viktig å forstå mekanismene som kan styrke arbeidsengasjementet, spesielt i ugunstige situasjoner. En bedre forståelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign, og når det er mest nyttig, er ett steg i denne retningen. For eksempel kan kadettene lage dikt mens de står på bøyevakt eller konkurrere om å gjøre færrest feil når de skal sette seil. Dette er enkle tiltak som kan gjøre jobben mer engasjerende.

Denne studien er gjennomført i en operativ arbeidskontekst der mange av arbeidsoppgavene vil være preget av begrenset autonomi og lavt arbeidspress, men dette er ikke unikt for militæret. Andre arbeidskontekster kan også kjennetegnes av en opplevelse av lav grad av selvbestemmelse og kjedelige eller monotone arbeidsoppgaver. Dette kan for eksempel være ansatte i fabrikker, servicebransjen, telefonselgere eller renholdsarbeidere. HR-avdelinger, ledere og konsulenter bør derfor oppfordre ansatte til å innføre elementer av lek og spill i arbeidsoppgavene sine og opplyse de om hvilke gode effekter selv-initiert lekende arbeidsdesign kan ha. Det er imidlertid viktig å nevne at dette ikke bør være en handling fra ledelsen og konsulenter som føles påtvunget for de ansatte, da det som tidligere nevnt kan ha en motsatt effekt og resultere i kynisme og misnøye blant de ansatte (Fleming, 2005; Karl-Marshall, 2001). En må finne en måte å oppfordre ansatte til å selv implementere spill og lek i arbeidsoppgavene når de har behov for å oppnå økt arbeidsengasjement.

Det er foreslått ulike metoder for å oppmuntre ansatte til å anvende proaktive strategier. Noen av de samme metodene kan også brukes for å oppmuntre til selv-initiert lekende arbeidsdesign, både i en militær kontekst og en generell arbeidskontekst. Arbeidsgiver kan gjennomføre treningsprogrammer for å øke ansattes bevissthet rundt selv-initiert lekende arbeidsdesign samt hvilke positive konsekvenser denne proaktive arbeidsstrategien har (Bakker, 2017). En kan også gjennomføre arbeidsgrupper der en kan

bygge kunnskap, øve på selv-initiert lekende arbeidsdesign og diskutere hvordan det kan bli en del av arbeidshverdagen (Scharp et al., 2019). Medarbeidere kan også dele erfaringer med selv-initiert lekende arbeidsdesign, slik at kolleger kan få inspirasjon til måter de kan implementere denne arbeidsorienteringen i hverdagen sin. Videre kan disse tiltakene ha en rekke positive konsekvenser for de ansatte og videre organisasjonen som helhet, blant annet denne studiens utfallsvariabel; daglig arbeidsengasjement. Selv om studien ikke undersøker de positive konsekvensene av arbeidsengasjement, er dette et veletablert fenomen.

Arbeidsengasjement fører blant annet til flere positive holdninger blant ansatte (Taris et al., 2010), samt sterkere jobbtilfredshet, større grad av ekstraordinær medarbeiderinnsats og organisasjonstilhørighet (Saks, 2006). I det europeiske arbeidsmarkedet er trenden at arbeidsengasjementet faller (Taipale et al., 2011), som gjør alle strategier for å øke engasjementet viktig å benytte seg av. Selv-initiert lekende arbeidsdesign er spesielt passende da foreliggende studie viser at det er mest nyttig på ugunstige dager der autonomi og arbeidspress blir oppfattet som lavt. Dette er arbeidssituasjoner der en forventer at arbeidsengasjementet generelt er lavere, som gjør strategier for å styrke det viktig.

De nevnte tiltakene for å oppnå økt fokus på selv-initiert lekende arbeidsdesign blant ansatte kan være noe ressurskrevende, men likevel ikke på samme måte som andre top-down intervensjoner. En fordel med å anvende selv-initiert lekende arbeidsdesign på en arbeidsplass, er at denne orienteringen er et billigere alternativ til top-down intervensjoner (Scharp et al., 2019), som for eksempel gamification som kan være svært kostnadskrevende å implementere for organisasjoner (Herzig, Ameling, Wolf, & Schill, 2015). Videre er selv-initiert lekende arbeidsdesign en orientering som i større grad vil passe for flere ansatte, da de ansatte selv bestemmer hvilke leker og konkurranser de vil igangsette når de gjennomfører sine arbeidsoppgaver. Her vil de ansatte ha større kontroll og selvbestemmelse til å gjennomføre oppgavene med en tilnærming de selv trives med, i motsetning til top-down intervensjoner der tanken er at det er bestemte metoder som vil fungere for alle (Scharp et al., 2019). Oppsummert kan en si at selv-initiert lekende arbeidsdesign er en kostnadseffektiv proaktiv strategi for de ansatte, i motsetning til top-down intervensjoner, og som ikke endrer de fysiske arbeidsoppgavene. Det er likevel viktig å nevne at selv-initiert lekende arbeidsdesign ikke kan erstatte organisasjonen sin plikt til å tilby meningsfulle arbeidsoppgaver til sine medarbeidere (Bakker & van Woerkom, 2017).

Fremtidig forskning

Resultatene i studien er et viktig bidrag til forskningsfeltet, da de viser at daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign har en positiv sammenheng med daglig arbeidsengasjement og

når det vil være mest nyttig å benytte seg av denne proaktive arbeidsorienteringen. Likevel må det nevnes at utvalget i studien er norske kadetter i sjøforsvaret og kadettene hverdag ombord KNM Statsraad Lehmkuhl vil være ganske annerledes fra andre arbeidstakers hverdag på norske arbeidsplasser. På bakgrunn av dette bør fremtidig forskning replisere denne studien i andre arbeidskontekster, for å undersøke hvorvidt innværende studies hypoteser vil gi samme resultater.

Studien fikk støtte for at autonomi alene hadde en modererende effekt i forholdet mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement. På den annen side fikk studien ikke støtte for at lavt arbeidspress alene hadde en modererende effekt i forholdet mellom daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign og daglig arbeidsengasjement blant kadettene. Fremtidige studier burde undersøke om dette også gjelder i andre arbeidskontekster eller om mangelen på dette funnet er unikt for denne operative konteksten. Fremtidig forskning kan videre undersøke hvorvidt andre variabler vil kunne fungere bedre som moderatorer og i hvilke andre situasjoner selv-initiert lekende arbeidsdesign vil være mest nyttig for daglig arbeidsengasjement. Dette kan for eksempel være andre situasjoner som oppfattes som ugunstige, der selv-initiert lekende arbeidsdesign også blir mer nyttig.

I studien er det flere eksempler på selv-initiert lekende arbeidsdesign, både i presentasjonen av spørsmålene til kadettene og i den teoretiske oppbygningen av hypotesene. Likevel er det ukjent nøyaktig hvordan medarbeidere bruker elementer fra lek og spill for å styrke engasjementet, da dette hittil bare har blitt studert kvantitativt. En kvalitativ studie kunne kastet lys over mer konkrete måter å utøve denne orienteringen og formulert en taksonomi for forskjellige måter å inkorporere lek og spill i arbeidet sitt.

Selv-initiert lekende arbeidsdesign kan anses som en proaktiv arbeidsstrategi og har dermed en del til felles med andre proaktive jobbstrategier. Likhetene inkluderer blant annet at proaktive jobbstrategier har som mål å skape en mer engasjerende arbeidshverdag (Parker et al., 2010), men det unike med selv-initiert lekende arbeidsdesign er at selve arbeidsoppgavene ikke skal endres (Scharp et al., 2019). For å styrke selv-initiert lekende arbeidsdesign sin plass som en unik proaktiv strategi kan fremtidig forskning undersøke hvordan dette designet skiller seg kvalitativt fra andre proaktive arbeidsorienteringer. På den måten blir det enklere å studere arbeidsorienteringene vitenskapelig, og enklere for eventuelle ledere og HR-avdelinger som ønsker å oppfordre til proaktive arbeidsstrategier hos sine medarbeidere.

Denne studien har etablert at selv-initiert lekende arbeidsdesign, som antatt, bidrar til økt nivå av arbeidsengasjement. En kan også spørre seg om hvilke andre utfall selv-initiert

lekende arbeidsdesign har. Om det opererer som en personlig ressurs i henhold til JD-R teorien vil en kunne forvente at selv-initiert lekende arbeidsdesign reduserer utmattelse. En slik studie kan ytterligere styrke antagelsen om at selv-initiert lekende arbeidsdesign fungerer som en personlig ressurs.

Konklusjon

Denne studien viser i tråd med teori og tidligere empiri at det å selv ta initiativ til å bruke elementer fra lek og spill i arbeidsoppgavene sine, har en sammenheng med at en blir mer engasjert. Basert på dette er det viktig at organisasjoner legger til rette, både ved å gi rom til at medarbeidere skal kunne benytte seg av denne proaktive arbeidsorienteringen og oppmuntre medarbeidere som anvender den. Selv-initiert lekende arbeidsdesign har ikke bare en generell positiv sammenheng med arbeidsengasjement, men det fører også til en endring fra en dag til en annen dag. Dette innebærer at selv-initiert lekende arbeidsdesign vil ha en umiddelbar virkning for arbeidsengasjementet, som i henhold til JD-R teorien har en videre betydning for medarbeideres prestasjoner (Bakker & Demerouti, 2017).

Denne studien viser at benyttelse av selv-initiert lekende arbeidsdesign er mer nyttig for arbeidsengasjementet i situasjoner der medarbeidere opplever lite autonomi i gjennomførelsen av sine arbeidsoppgaver. Denne studien viser ytterligere at selv-initiert lekende arbeidsdesign er mest nyttig og viktigst for arbeidsengasjementet i situasjoner der medarbeidere opplever både lite autonomi og et lavt arbeidspress. Dette er kunnskap som er viktig både i den operative konteksten som denne studien er gjennomført i, men også for en mer generell arbeidskontekst. Derfor er det hensiktsmessig at organisasjoner legger til rette for og støtter denne arbeidsorienteringen, spesielt i jobber som er preget av lite autonomi og lavt arbeidspress.

Litteraturliste

- Aarø, L. E. (2007). *Fra spørreskjemakonstruksjon til multivariat analyse av data: En innføring i survey-metoden. Hemil-report no. 2-2007*. Research Centre for Health Promotion/Griegakademiet, Universitet i Bergen.
- Alpass, F., Long, N., Chamberlain, K., & MacDonald, C. (1997). Job satisfaction differences between military and ex-military personnel: The role of demographic and organizational variables. *Military Psychology, 9*(3), 227–249.
https://doi.org/10.1207/s15327876mp0903_4
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: Assessing Intrinsic and Extrinsic Motivational Orientations. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(5), 950–967. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings¹. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science, Vol. 20*, pp. 265–269.
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist, 19*(4), 227–236. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement: Work Engagement From the Perspective of JD-R Theory. *Organizational Dynamics, 46*, 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., & Bal, M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands-Resources Theory. In *Wellbeing: A complete reference guide* (pp. 1–28). <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay

- (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City: DEF Publishers.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83–104. <https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 397–409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2015). Work Engagement. In *Wiley Encyclopedia of Management*. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110009>
- Bakker, A. B., & Van Woerkom, M. (2017). *Flow at Work: a Self-Determination Perspective*. <https://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress, 22*(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandura, A. (1978). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Advances in Behaviour Research and Therapy, 1*(4), 139–161. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(78\)90002-4](https://doi.org/10.1016/0146-6402(78)90002-4)
- Baumeister, R. F. (2008). *Free Will in Scientific Psychology*.
- Becker, F. W., & Tews, M. J. (2016). Fun activities at work: Do they matter to hospitality employees? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 15*(3), 279–296. <https://doi.org/10.1080/15332845.2016.1147938>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. C., & Schilling, E. A. (1989). Effects of Daily Stress on Negative Mood. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(5), 808–818. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.808>
- Boswell, W., Olson-Buchanan, J., & LePine, M. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of the felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior, 64*(1), 165–181. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00049-6](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00049-6)
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014).

- Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1), 138–157.
<https://doi.org/10.1111/joop.12041>
- Cardador, M. T., Northcraft, G. B., & Whicker, J. (2017). A theory of work gamification: Something old, something new, something borrowed, something cool? *Human Resource Management Review*, 27(2), 353–365. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2016.09.014>
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Crawford, E., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Csikszentmihalyi, M. (2014). Play and intrinsic rewards. In *Flow and the Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi* (pp. 135–153). https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_10
- D'Souza, P., & Mulla, Z. (2011). Can an Entrepreneurial Personality Compensate for a Boring Job? The Influence of Proactive Personality and Job Characteristics on Employee Engagement Levels. *Journal of Entrepreneurship*, 20(2), 207–226.
<https://doi.org/10.1177/097135571102000203>
- Danna, K., & Griffin, R. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384.
<https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in Management Research: What, Why, When, and How. *Journal of Business and Psychology*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9308-7>
- De Spiegelaere, S., Gyes, G. Van, Witte, H. De, & Hootegem, G. Van. (2015). Job design, work engagement and innovative work behavior: A multi-level study on Karasek's learning hypothesis. *Management Revue*, 26(2), 123–137. <https://doi.org/10.1688/mrev-2015-02-DeSpiegelaere>
- DeCarlo, T. E., & Agarwal, S. (1999). Influence of Managerial Behaviors and Job Autonomy on Job Satisfaction of Industrial Salespersons. *Industrial Marketing Management*, 28(1), 51–62. [https://doi.org/10.1016/s0019-8501\(98\)00022-4](https://doi.org/10.1016/s0019-8501(98)00022-4)
- 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.

https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, *19*(4), 237–243. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From game design elements to gamefulness: Defining “gamification.” *Proceedings of the 15th International Academic MindTrek Conference: Envisioning Future Media Environments, MindTrek 2011*, 9–15. <https://doi.org/10.1145/2181037.2181040>
- Drory, A. (1982). Individual Differences in Boredom Proneness and Task Effectiveness at Work. *Personnel Psychology*, *35*(1), 141–151. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1982.tb02190.x>
- Fisher, C. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, *46*(3), 395–417. <https://doi.org/10.1177/001872679304600305>
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(7), 865–877. <https://doi.org/10.1002/job.1803>
- Fleming, P. (2005). Workers’ playtime? Boundaries and cynicism in a “culture of fun” program. *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 41, pp. 285–303. <https://doi.org/10.1177/0021886305277033>
- Fluegge-Woolf, E. R. (2014). *Play hard, work hard Fun at work and job performance*. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2012-0252>
- Gagne, M., & Bhave, D. P. (2011). *Human Autonomy in Cross-Cultural Context: Perspectives on the Psychology of Agency, Freedom, and Well-Being. 1*, 163–187. https://doi.org/10.1007/978-90-481-9667-8_8
- Galy, E., Cariou, M., & Mélan, C. (2012). What is the relationship between mental workload factors and cognitive load types? *International Journal of Psychophysiology*, *83*(3), 269–275. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2011.09.023>
- Game, A. M. (2007). Workplace boredom coping: Health, safety, and HR implications. *Personnel Review*, *36*(5), 701–721. <https://doi.org/10.1108/00483480710774007>
- Gilson, L., & Shalley, C. (2004). A Little Creativity Goes a Long Way: An Examination of Teams’ Engagement in Creative Processes. *Journal of Management*, *30*(4), 453–470. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.07.001>
- Gowan, M., Craft, S. L. S., & Zimmermann, R. (2000). Response to work transitions by United States Army personnel: Effects of self-esteem, self-efficacy, and career resilience. *Psychological Reports*, *86*(3 PART 1), 911–921.

<https://doi.org/10.2466/pr0.86.3.911-921>

- Gutnick, D., Walter, F., Nijstad, B., & De Dreu, C. K. W. (2012). Creative performance under pressure: An integrative conceptual framework. *Organizational Psychology Review*, 2(3), 189–207. <https://doi.org/10.1177/2041386612447626>
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259–286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.119>
- Herzig, P., Ameling, M., Wolf, B., & Schill, A. (2015). Implementing Gamification: Requirements and Gamification Platforms. In *Gamification in Education and Business* (pp. 431–450). https://doi.org/10.1007/978-3-319-10208-5_22
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress*.
- Hofmans, J., Debusscher, J., Dóci, E., Spanouli, A., & De Fruyt, F. (2015). The curvilinear relationship between work pressure and momentary task performance: The role of state and trait core self-evaluations. *Frontiers in Psychology*, 6(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01680>
- Huizinga, J. (1949). *Homo Ludens: A study of the play-element in culture* (1st ed.). London: Routledge & Kegan-Paul.
- Hystad, S. W., Eid, J., Laberg, J. C., & Bartone, P. T. (2011). Psychological Hardiness Predicts Admission Into Norwegian Military Officer Schools. *Military Psychology*, 23(4), 381–389. <https://doi.org/10.1080/08995605.2011.589333>
- Jamaludin, M. F., Ahmad, A. M., Mohammad, A., & Shobri, N. D. M. (2016). A Study on the Relationship Between Fun at Work and Work Engagement. In *Proceedings of the*

- ASEAN Entrepreneurship Conference 2014* (pp. 15–27). https://doi.org/10.1007/978-981-10-0036-2_2
- Judge, T., Locke, E., Durham, C., & Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, *83*(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karl-Marshall, K. (2001). *Attitudes Toward Workplace Fun: A Three Sector Comparison*. Weiss.
- Karl, K. A., Peluchette, J. V., & Harland, L. (2007). Is fun for everyone? Personality differences in healthcare providers' attitudes toward fun. *Journal of Health & Human Services Administration*, *29*(4), 409–447.
- Ke, D.-S. (2012). Overwork, Stroke, and Karoshi-death from Overwork. In *Acta Neurologica Taiwanica* (Vol. 21).
- Kerce, E. W. (1985). *Boredom at work: Implications for the design of jobs with variable requirements*. San Diego.
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Bledow, R. (2012). Resources and time pressure as day-level antecedents of work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *85*(1), 181–198. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x>
- Lamm, E., & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: The moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, *31*(6), 613–631. <https://doi.org/10.1108/01425450910991767>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge Stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among Stressors and performance. *Academy of Management Journal*, *48*(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.18803921>
- Maslach, C. H., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, *52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.09.002>
- Maynard, D. (2011). Directions for Future Underemployment Research: Measurement and

- Practice. In D. C. Maynard & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment* (pp. 253–276).
https://doi.org/10.1007/978-1-4419-9413-4_13
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ):
Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the
nature of work. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1321–1339.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Mücelandili, B., & Erdil, O. (2016). Finding Fun in Work: The Effect of Workplace Fun on
Taking Charge and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,*
235(October), 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.034>
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus user's guide, v 6.1*. Los Angeles, CA: UCLA.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2014). The concept of flow. In *Flow and the
Foundations of Positive Psychology: The Collected Works of Mihaly Csikszentmihalyi*
(pp. 239–263). https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_16
- Niemiec, C., & Ryan, R. (2009). *Autonomy, competence, and relatedness in the classroom*.
<https://doi.org/10.1177/1477878509104318>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational
Research: An Introduction and Some Practical Recommendations. *Journal of Personnel
Psychology, Vol. 9*, pp. 79–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making Things Happen: A Model of
Proactive Motivation. *Journal of Management, 36*(4), 827–856.
<https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Petrescu, L. (2018). *Playful work design : A diary study on its correlates in white collar
workers. 15*, 38–53.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting
a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of
Organizational Behavior, 33*(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-
hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and
withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92*(2), 438–454.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method
Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended
Remedies. *Journal of Applied Psychology, Vol. 88*, pp. 879–903.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>

- Preacher, K., Curran, P., & Bauer, D. (2006). Computational tools for probing interactions in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, *31*(4), 437–448.
<https://doi.org/10.3102/10769986031004437>
- Rasbash, J., Steele, F., Browne, W., Goldstein, H., & Charlton, C. (2015). *A User's Guide to MLWiN, Version 2.32*. Bristol, UK: University of Bristol.
- Rayton, B. A., & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *International Journal of Human Resource Management*, *25*(17), 2382–2400. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.876440>
- Redmond, S. A., Wilcox, S. L., Campbell, S., Kim, A., Finney, K., Barr, K., & Hassan, A. M. (2015). A brief introduction to the military workplace culture. *Work*, *50*(1), 9–20.
<https://doi.org/10.3233/WOR-141987>
- Reis, D., Hoppe, A., Arndt, C., & Lischetzke, T. (2017). Time pressure with state vigour and state absorption: are they non-linearly related? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *26*(1), 94–106.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224232>
- Reis, H., & Gable, S. (2000). Event Sampling and Other Methods for Studying Everyday Experience. In H. T. Reis & C. M. Judd (Eds.), *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology* (pp. 190–217). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, *87*(1), 66–80.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.1.66>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, *90*(6), 1217–1227. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Sartre, J. P. (1956). *Being and nothingness, New York (Philosophical Library) 1956*.
- Scharp, Y. S., Breevaart, K., Bakker, A. B., & van der Linden, D. (2019). Daily Playful Work

- Design: A Trait Activation Perspective. *Journal of Research in Personality*, 103850.
<https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103850>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. Retrieved from <http://www.jwalkonline.org/docs/Grad Classes/Fall 07/Org Develop/presentation/ARTICLES/measure engage and burnout.pdf>
- Sims, H. P., Szilagyi, A. D., & Keller, R. T. (1976). The measurements of job characteristics. *Academy of Management Journal*, 19(2), 195–212. <https://doi.org/10.5465/255772>
- Solomon, Z., Benbenishty, R., & Mikulincer, M. (1991). The contribution of wartime, pre-war, and post-war factors to self-efficacy: A longitudinal study of combat stress reaction. *Journal of Traumatic Stress*, 4(3), 345–361. <https://doi.org/10.1002/jts.2490040304>
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518–528.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.518>
- Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 29–38.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.510639>
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. H. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330–350. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.330>
- Spector, P. E. (1994). Using self-report questionnaires in OB research: A comment on the use of a controversial method. *Journal of Organizational Behavior*, 15(5), 385–392.
<https://doi.org/10.1002/job.4030150503>
- Stanovich, K. (2013). *How to Think Straight About Psychology* (10th ed.). New Jersey:

Pearson Education.

- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 702–725.
<https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31(7–8), 486–504.
<https://doi.org/10.1108/01443331111149905>
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: The differences between workaholism and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 39–53). New York: Psychology Press.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2011). Do transformational leaders enhance their followers’ daily work engagement? *Leadership Quarterly*, 22(1), 121–131.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.011>
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., & Austin, S. (2013). *Work & Stress An International Journal of Work, Health & Organisations Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness*.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782158>
- Turnipseed, D. L. (1999). An exploratory study of the hardy personality at work in the health care industry. *Psychological Reports*, 85(3 PART 2), 1199–1217.
<https://doi.org/10.2466/pr0.85.7.1199-1217>
- van den Broeck, A., de Cuyper, N., de Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735–759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- 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 and Stress*, 13(2), 87–114. <https://doi.org/10.1080/026783799296084>
- Van Der Hulst, M., & Geurts, S. (2001). Associations between overtime and psychological

- health in high and low reward jobs. *Work and Stress*, 15(3), 227–240.
<https://doi.org/10.1080/026783701110.1080/02678370110066580>
- van Veldhoven, M. (2014). Quantitative job demands. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge, & T. W. Taris (Eds.), *People at work: An introduction to contemporary work psychology* (pp. 117–143). Retrieved from
https://www.researchgate.net/profile/Marc_Veldhoven/publication/259922267_Quantitative_job_demands/links/54ba2a780cf24e50e93e0049.pdf
- Van Veldhoven, M., De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work and Stress*, 16(3), 207–228.
<https://doi.org/10.1080/02678370210166399>
- Van Wingerden, J., Derks, D., & Bakker, A. B. (2017). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Ventura, M., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Professional self-efficacy as a predictor of burnout and engagement: The role of challenge and hindrance demands. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, Vol. 149.
<https://doi.org/10.1080/00223980.2013.876380>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.
<https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>
- Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2012). State work engagement: The significance of within-person fluctuations. In *A Day in the Life of a Happy Worker* (pp. 25–40).
<https://doi.org/10.4324/9780203078990>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yerkes, L. (2007). *Fun works: Creating places where people love to work*. San Francisco: Berrett Koehler.
- Yerkes, R., & Dodson, J. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18(5), 459–482.
<https://doi.org/10.1002/cne.920180503>
- Zhang, M. J., Law, K., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of*

Organizational Behavior, 37(1), 61–84. <https://doi.org/10.1002/job.2024>

Appendiks

Appendiks A – Alder og forsvarsgren

Disse spørsmålene er hentet fra det generelle spørreskjemaet. For å sikre anonymitet ble disse besvart på et separat ark.

I	Hva er din alder?	...	År
II	Hva er din forsvarsgren?		

Appendiks B – Kjønn

Dette spørsmålet er også hentet fra det generelle spørreskjemaet. Kadettene ble også bedt om å oppgi sitt ID-nummer.

I	Hva er ditt kjønn	•	Mann
		•	Kvinne

Appendiks C – Daglig arbeidsengasjement**Hvordan har du hatt det på vekten**

*Hvordan har du hatt det på vakt dette døgnet? Vennligst avgjør riktigheten av de påfølgende påstandene ved å sette en ring rundt det tallet som **stemmer best** for deg på en skala fra 1-5.*

	Hvordan har du hatt det på dagens vakt	Helt uenig	Uenig	Verken uenig eller enig	Enig	Helt enig
55	På dagens vakt har jeg vært full av energi	1	2	3	4	5
56	På dagens vakt har jeg følt meg sterk og energisk	1	2	3	4	5
57	På vekten har jeg vært entusiastisk til arbeidsoppgavene mine	1	2	3	4	5
58	På vekten har jeg blitt inspirert av jobben min	1	2	3	4	5
59	Da jeg stod opp i dag morges så jeg fram til å gå på vakt	1	2	3	4	5
60	På vekten følte jeg meg glad når jeg fordypet meg i arbeidet mitt	1	2	3	4	5
61	Jeg er stolt over jobben jeg har gjort på dagens vakt	1	2	3	4	5
62	På dagens vakt har jeg vært opslukt av arbeidsoppgavene mine	1	2	3	4	5
63	I løpet av vekten har jeg vært fullstendig revet med av arbeidet mitt	1	2	3	4	5

Appendiks D – Daglig selv-initiert lekende arbeidsdesign

«Spillefisering» av jobben

De følgende spørsmålene handler om å gjøre jobben din mer moro og motiverende ved å anvende prinsipper fra spill og spilling. For eksempel, ansatte på kaffebarer kan gjøre jobben mer gøy ved å lage små kunstverk i skummet på kaffen og regnskapsførere kan «spillefisere» jobben sin ved å prøve å slå sine egne rekorder når det kommer til å håndtere e-poster. Vennligst sett en sirkel rundt det tallet som passer best (fra 1-5) for hver av påstandene.

	I løpet av dagens vakt...	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I veldig stor grad
27	Har jeg lager små spill lignende utfordringer når jeg har utført arbeidsoppgavene mine	1	2	3	4	5
28	Har jeg prøvd å forestille jobben min som et spill	1	2	3	4	5
29	Har jeg «spillefisert» jobben min	1	2	3	4	5
30	Har jeg prøvd å slå mine egne tidsrekorder når jeg jobber	1	2	3	4	5

Appendiks E – Daglig autonomi

Arbeidssituasjonen din i løpet av det siste døgnet

Nå følger noen spørsmål som handler om arbeidssituasjonen din når du har vært på vakt det siste døgnet. Vennligst avgjør riktigheten av de påfølgende påstandene ved å sette en ring rundt det tallet som **stemmer best** for deg på en skal fra 1-5.

	I hvilken grad....	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I veldig stor grad
24	Har du hatt fleksibilitet i utøvelsen av arbeidsoppgavene dine	1	2	3	4	5
25	Har du hatt kontroll over hvordan arbeidsoppgavene dine skulle utføres	1	2	3	4	5
26	Har du deltatt i beslutninger rundt dine egne arbeidsoppgaver	1	2	3	4	5

Appendiks F – Daglig arbeidspress**Arbeidssituasjonen din i løpet av det siste døgnet**

Nå følger noen spørsmål som handler om arbeidssituasjonen din når du har vært på vakt det siste døgnet.

*Vennligst avgjør riktigheten av de påfølgende påstandene ved å sette en ring rundt det tallet som **stemmer best** for deg på en skal fra 1-5.*

	I hvilken grad....	Ikke i det hele tatt	I liten grad	I noen grad	I stor grad	I veldig stor grad
27	Har du måttet jobbe hurtig	1	2	3	4	5
28	Har du hatt for mange arbeidsoppgaver du skulle utføre	1	2	3	4	5
29	Har du måtte jobbe ekstra hardt for å nå en tidsfrist	1	2	3	4	5
30	Har du jobbet under tidspress	1	2	3	4	5