

Kan restitusjonsopplevelser gjøre arbeidspress utfordrende?

En kvantitativ dagbokstudie blant norske krigsskolekadetter

**Thea Johansen Gregersen, Anders Kleppe Norheim og
Stine Schjelderup Ruud**



Masterprogram i psykologi

Studieretning: Arbeids- og organisasjonspsykologi

ved

UNIVERSITETET I BERGEN

DET PSYKOLOGISKE FAKULTET

VÅR 2017

Veileder: Jørn Hetland, Institutt for samfunnspsykologi

Abstract

Modern work contexts are becoming increasingly dynamic and labor-intensive. This can affect employees' work engagement and exhaustion. The central aim of this quantitative diary study is to investigate the role of daily recovery experiences in the relationship between daily work pressure, exhaustion and work engagement. Conceptualized within the JD-R framework, this study adds to the recovery literature by applying the Conservation of Resources (COR) and the effort-recovery model (E-R) to hypothesize that daily recovery experiences (i.e. psychological detachment and relaxation) may replenish the resources used during a work day, consequently, crucial for reducing daily exhaustion and stimulating work engagement. Data were collected among 77 cadets from the Norwegian naval academy through daily surveys over a period of thirty days. Results from multi-level analyses showed that daily work pressure was related to an increase in daily work engagement and daily exhaustion, by controlling for previous day's levels of both outcome variables. Relationships between work pressure and day-specific work engagement and exhaustion were moderated by the recovery experience relaxation. However, the analysis showed no significant moderation of psychological detachment. The results indicated that daily engagement and exhaustion is affected by recovery experiences between working days. The present study shows the importance of daily recovery experiences in stimulating work engagement and reducing exhaustion, particularly on days characterized by high work pressure. Thus, the findings indicate that relaxation can make work pressure challenging.

Keywords: work pressure, hindrance demands, challenge demands, psychological detachment, relaxation, exhaustion, work engagement, diary study.

Sammendrag

Moderne arbeidskontekster blir stadig mer dynamiske og preges av økt arbeidspress. Dette kan påvirke arbeidstakeres jobbengasjement og utmattelse. Det sentrale målet med denne kvantitative dagbokstudien er å undersøke hvilken rolle daglige restitusjonsopplevelser har i forholdet mellom daglig arbeidspress, utmattelse og jobbengasjement. Konseptualisert innenfor JD-R-rammeverket, og ved bruk av teorien om konservering av ressurser (COR) og innsats-restitusjonsmodellen (E-R), bidrar denne studien til restitusjons-litteraturen ved å hevde at daglige restitusjonsopplevelser (psykologisk avkobling og avslapning) kan gjenopprette ressursene som brukes i løpet av en arbeidsdag, som igjen er avgjørende for å redusere daglig utmattelse og øke jobbengasjement. Data ble samlet inn blant 77 kadetter fra den norske Sjøkrigsskolen gjennom bruk av daglige spørreskjema, over en tretti dagers periode. Resultatene fra flernivåanalysene viste at daglig arbeidspress var relatert til en økning i daglig jobbengasjement og daglig utmattelse, ved at det ble kontrollert for nivåer av begge utfallsvariabler dagen før. Sammenhengene mellom arbeidspress og dag-spesifikt jobbengasjement og utmattelse, ble moderert av restitusjonsopplevelsen avslapning. Resultatene viste imidlertid ingen signifikant interaksjonseffekt av psykologisk avkobling. Videre indikerte resultatene at daglig engasjement og utmattelse blir påvirket av restitusjonsopplevelser mellom arbeidsdager. Denne studien viser betydningen av daglige restitusjonsopplevelser i å stimulere til høyere jobbengasjement og redusere utmattelse, spesielt på dager som kjennetegnes av høyt arbeidspress. Funnene tyder således på at avslapning kan gjøre arbeidspress utfordrende.

Nøkkelord: arbeidspress, hindrende krav, utfordrende krav, psykologisk avkobling, avslapning, utmattelse, jobbengasjement, dagbokstudie.

Forord

Det er med stolthet at vi etter en lang og krevende prosess presenterer vår masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi. Bakgrunnen for valg av tema i denne oppgaven var en sterk og felles interesse for arbeidspress, dets tvetydige effekter for arbeidstakere, og betydningen av ulike individstrategier i møte med kravet. Prosessen har vært svært lærerik og spennende, men også til tider utfordrende og frustrerende. Vi har lært mye om oss selv, hverandre og om samarbeid – kunnskap ingen av oss ville vært foruten!

Vi ønsker å rette en spesielt stor takk til vår veileder, Jørn Hetland, for all støtte, hjelp og tålmodighet under hele prosessen. Dine råd har vært uvurderlige! Det rettes også en stor takk til Sjøkrigsskolen for muligheten til å kunne være med på et så spennende og unikt prosjekt.

Helt til slutt vil vi også takke kjærester, familie og venner for god støtte og konstruktive innspill i prosessen. Dere har vært gode støttespillere og fantastiske motivatorer når frustrasjonen har stått på sitt verste.

Bergen, 15.mai 2017

Thea Johansen Gregersen, Anders Kleppe Norheim & Stine Schjelderup Ruud

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	1
Kvantitativ dagbokstudie.....	2
Utmattelse og jobbengasjement.....	3
Daglige fluktuasjoner i utmattelse og jobbengasjement.....	5
Kvantitativt arbeidspress i et utfordring-hindring-rammeverk	6
Daglige fluktuasjoner i arbeidspress	7
Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement	8
Restitusjon.....	11
Restitusjonsopplevelser	12
Daglige fluktuasjoner i restitusjon	14
Avslapning og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement	14
Psykologisk avkobling og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement	16
Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement: Den modererende rollen av psykologisk avkobling og avslapning	18
Metode.....	22
Forskningsdesign.....	22
Utvalg	22
Prosedyre	22
Etikk	23
Måleinstrument.....	23
Daglig arbeidspress.	24
Daglig utmattelse.....	24
Daglig jobbengasjement.	24
Daglige restitusjonsopplevelser.....	25
Analyse.....	25
Resultater.....	27
Deskriptiv statistikk.....	27
Flernivåanalyser	28
Test av modell – daglige endringer i utmattelse.....	28

Test av modell – daglige endringer i jobbengasjement.....	30
Diskusjon.....	33
Oppsummering av funn.....	33
Daglige fluktuasjoner i jobbengasjement og utmattelse.....	33
Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement.....	34
Avslapning og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement.....	37
Psykologisk avkobling og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement.....	39
Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement: Den modererende rollen av psykologisk avkobling og avslapning.....	40
Metodiske betraktninger.....	44
Teoretiske implikasjoner.....	46
Praktiske implikasjoner.....	48
Fremtidig forskning.....	50
Konklusjon.....	53
Litteraturliste.....	54
Appendiks.....	73

Figurliste

Figur 1. Integert modell for studiens hypoteser.....	21
Figur 2. Interaksjonsplott: Daglig utmattelse, arbeidspress og avslapning.....	30
Figur 3. Interaksjonsplott: daglig jobbengasjement, arbeidspress og avslapning.....	32

Tabelloversikt

Tabell 1. Gjennomsnitt, standardavvik og de estimerte korrelasjonene mellom studievariablene.....	27
Tabell 2. Flernivåestimater for prediksjon av endringer i daglig utmattelse.....	29
Tabell 3. Flernivåestimater for prediksjon av endringer i daglig jobbengasjement.....	31

Innledning

Dagens arbeidsliv er preget av endring og kompleksitet. Økte krav til omstilling og verdiskaping gjør at organisasjoner har behov for engasjerte arbeidstakere som kan bidra til produktivitet, utvikling og vekst (Bakker & Schaufeli, 2008; Schaufeli & Salanova, 2007). Samtidig viser flere store arbeidslivsundersøkelser at arbeidstakere opplever stadig høyere arbeidspress (Eurofound, 2016; Paoli, 1992; Parent-Thirion et al., 2012; Shnall, Dobson, & Rosskam, 2009). I lys av dette vil det være sentralt å forstå hvilke individstrategier som kan fremme jobbengasjement og begrense utmattelse på dager kjennetegnet av høyt arbeidspress.

Innenfor Jobbkraft-ressurs-modellen (JD-R; Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2016) har arbeidspress tradisjonelt blitt forstått som et jobbkraft. Jobbkraft kan defineres som «aspekter ved arbeidet som krever innsats, og er derfor assosiert med fysiske og psykologiske kostnader» (Bakker & Demerouti, 2016, s. 2, vår oversettelse). Arbeidspress har derfor vært sett som ensidig helsesvekkende, uten motiverende egenskaper (Bakker & Demerouti, 2016). I tråd med denne antakelsen har forskningen funnet positive relasjoner mellom arbeidspress og utmattelse (se eksempelvis, Bakker, Van Emmerik, & Euwema, 2006; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008). Studier har imidlertid også funnet uforventede positive sammenhenger med engasjement (se eksempelvis, Bakker & Sanz-Vergel, 2013; Bakker, et al., 2006; Mauno, Kinnunen, & Ruokolainen, 2007). På bakgrunn av dette paradokset har nyere forskning begynt å skille mellom hindrende og utfordrende jobbkraft (Crawford, Lepine, & Rich, 2010; Lepine, Podsakoff, & Lepine, 2005). I denne sammenhengen har arbeidspress gjerne blitt kategorisert som et utfordrende jobbkraft, ettersom denne typen jobbkraft er antatt å være både motiverende og utmattende. Hindrende krav er derimot antatt å ha entydige negative effekter for arbeidstakeren (Crawford, et al., 2010; Lepine, et al., 2005). Det er imidlertid hevdet at jobbkraft kan vurderes på forskjellige måter (Lazarus & Folkman, 1984b). Noe av den nyere forskningen har derfor begynt å kartlegge hvordan arbeidspresset vurderes, og resultatene viser at kravet kan vurderes både hindrende og utfordrende (Searle & Auton, 2014; Webster, Beehr, & Love, 2011). Det er fortsatt uavklart hvilke forhold som påvirker hvordan arbeidspress oppfattes. Studier som undersøker når kravet oppfattes som en utfordring eller hindring har derfor vært etterlyst (Bakker & Demerouti, 2016).

For å øke det motiverende potensialet ved arbeidspress, og for å begrense eller hindre vedvarende belastning, er det antatt at tilgang på tilstrekkelige, daglige personlige ressurser er avgjørende (Bakker & Demerouti, 2014; Bakker & Demerouti, 2016; Schaufeli & Taris,

2014; Sonnentag, Dormann, & Demerouti, 2010). Det er hevdet at slike ressurser har en direkte påvirkning på jobbengasjement, samt en modererende rolle mellom jobbkrav og motivasjon, og jobbkrav og belastning (Bakker & Demerouti, 2016). Innenfor JD-R-modellen kan daglige restitusjonsopplevelser forstås som personlige ressurser (Hobfoll, 2002; Moreno-Jiménez, Rodríguez-Muñoz, Sanz-Vergel, & Garrosa, 2012). Restitusjonsopplevelsene avslapning og psykologisk avkobling viser til at individet unngår aktiviteter i fritiden som benytter seg av de samme funksjonelle systemene, eller ressursene, som er brukt i arbeidstiden (Sonnentag & Fritz, 2007). På denne måten muliggjøres gjenoppbygging av tapte eller truede ressurser fra en dag til neste (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Denne studien baserer seg på daglige besvarelser fra kadetter ved Sjøkrigsskolen, som var mannskap på et 30 dagers seiltokt fra Nord-Europa til Nord-Amerika. Konteksten gir en unik mulighet til å studere betingelsene for når arbeidspress i større grad oppfattes utfordrende, fordi den er preget av tidvis høy arbeidsbelastning, som følge av blant annet værforhold, løpende arbeidsoppgaver og militære øvelser. Med bakgrunn i litteraturen kan det hevdes at kvaliteten på daglige restitusjonsopplevelser påvirker daglige fluktuasjoner i utmattelse og engasjement. Det er sannsynlig at kadettene i større grad vil oppleve arbeidspress som motiverende og mindre utmattende de dagene de innehar et høyt nivå av personlige ressurser.

Studien kan bidra til litteraturen på flere måter. Innenfor JD-R-perspektivet har få dagbokstudier undersøkt daglige endringer i utmattelse og jobbengasjement samtidig (Schaufeli & Taris, 2014). I tillegg defineres ikke arbeidspress på forhånd, som enten hindrende eller utfordrende. I studien antas det isteden at kvaliteten på restitusjonsopplevelsene, og dermed ressursnivået, vil ha innvirkning på utfallene. Studien kan derfor gi økt innsikt i situasjoner som kan påvirke hvorvidt arbeidspress oppfattes som hindrende eller utfordrende. Dette er viktig fordi det øker vår forståelse av hvorfor og hvordan arbeidspress kan fremme eller motvirke arbeidsrelatert velvære på daglig basis.

Kvantitativ dagbokstudie

Selv om kvantitative dagbokstudier har økt i popularitet de siste årene, er kunnskapen om og fordelene med designet fortsatt relativt ukjente (Ohly, Sonnentag, Niessen, & Zapf, 2010). Det vil derfor i det følgende kort bli beskrevet hvorfor det bør benyttes og hva det er.

Undersøkelser av daglige fluktuasjoner i tilstander, erfaringer og atferd har fått økt oppmerksomhet innenfor arbeids- og organisasjonspsykologi i senere tid (Beal, Weiss,

Barros, & MacDermid, 2005; Ilies, Schwind, & Heller, 2007; Ohly, et al., 2010). Dette har hovedsakelig vært for å i større grad kunne fange opp kortidseffekter og dynamiske aspekter i arbeidstakeratferd, noe tversnittstudier ikke har evnet å avdekke (Fisher & To, 2012).

Kunnskap om arbeidstakeres vedvarende og generelle opplevelser av eksempelvis utmattelse eller jobbengasjement er viktig. Studier av daglige tilstander og jobbatferder kan imidlertid si oss noe mer om hvorfor organisasjoner presterer ulikt fra dag til dag, og hvordan individer og organisasjoner kan skape gode daglige forutsetninger for økt engasjement og redusert utmattelse (Bakker, 2014). Denne studien benytter seg av et kvantitativt dagbokdesign for å kunne avdekke disse daglige fluktusjonene.

Kvantitative dagbokdesign representerer metoder for å samle inn og analysere daglige data hvor respondentene har besvart et standardisert spørreskjema, enten én eller flere ganger daglig, over en gitt måleperiode (for eksempel en uke). En styrke i designet er at det evner å fange opp daglige svingninger i konkrete erfaringer, tilstander og atferder. Selv om det er veletablert at det er trekkforskjeller mellom arbeidstakere i jobbengasjement (Bakker, 2014), så er den enkelte arbeidstaker ikke nødvendigvis like engasjert i arbeidet på tvers av ulike dager (Sonnetag, Dormann, et al., 2010). Dette er også noe en kan hevde gjelder for utmattelse (Fuller et al., 2003), kvaliteten på restitusjonsopplevelser, (Sonnetag & Fritz, 2007) og oppfattelsen av arbeidspress (Fisher & To, 2012). En annen styrke er at dagbokdesignet gir mulighet til å undersøke variabler i en naturlig arbeidskontekst (Fisher & To, 2012; Sonnetag, Dormann, et al., 2010). Etersom rapportering foregår nær i tid til faktiske hendelser (Kühnel, Sonnetag, & Bledow, 2012), vil dette sannsynligvis reflektere mer virkelighetsnære opplever (Ohly, et al., 2010).

Vanlig praksis i kvantitative dagbokdesign har ofte vært å kontrollere for generelle nivåer («trekknivå») av utfallsvariablene (Fernet, Austin, & Vallerand, 2012; Van den Berg, Bakker, & Ten Cate, 2013) for å kunne måle unike effekter av dag-nivå-prediktorer (Fisher & To, 2012). Denne studien benytter imidlertid en mer stringent tilnærming, ved å kontrollere for utfallene dagen før. Dette gjør at en i større grad utnytter de longitudinelle egenskapene i designet, noe som kan bidra til økt prosesskunnskap om hvordan arbeidspress og restitusjonsopplevelser har sammenheng med daglige endringer i utmattelse og jobbengasjement.

Utmattelse og jobbengasjement

En sentral antakelse innenfor JD-R-teorien er at jobbkrav og ressurser iverksetter to

ulike, uavhengige prosesser, som relateres til utviklingen av jobbstress og motivasjon (Bakker & Demerouti, 2007, 2016). Den første er en helsesvekkende prosess, hvor jobbkraft er hevdet å føre til utmattelse og helseproblemer (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001). Den andre prosessen belyser hvordan jobbbesurser har motiverende egenskaper, som resulterer i lav kynisme, god oppgaveprestasjon og høyt engasjement i jobben (Bakker & Demerouti, 2007). Tidligere har en rekke studier undersøkt hver av disse prosessene isolert (Schaufeli & Taris, 2014). I senere tid har det imidlertid blitt understreket at det er spesielt viktig å se på relasjonen til utmattelse og jobbengasjement samtidig når man studerer arbeidspress (Schaufeli & Taris, 2014). Grunnen er at for å forstå den ene prosessen, bør man også betrakte den andre (Schaufeli & Taris, 2014). Derfor inkluderes begge utfallene i denne studien.

Utmattelse kan defineres som en konsekvens av intens fysisk, affektiv og kognitiv belastning, og er en av hoveddimensjonene i utbrenthetsbegrepet (Demerouti & Bakker, 2008). Utmattelse viser til en tilstand av energitap i form av mental, emosjonell og fysisk slitenhet (Xanthopoulou & Meier, 2014). I denne studien måles både affektive, fysiske og kognitive aspekter, og tilstanden gjelder derfor både for arbeidstakere som utfører fysisk arbeid, samt mer kunnskapsintensive jobber (Demerouti & Bakker, 2008; Demerouti, Bakker, Vardakou, & Kantas, 2003).

Jobbengasjement ble først introdusert som en positiv motvekt til utbrenthet, og utvidet forståelsen av hvordan arbeidsmiljøet kan påvirke arbeidstakere (Bakker & Demerouti, 2008). Jobbengasjement kan defineres som «en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert tilstand, som består av vigør, dedikasjon og evne til fordypelse» (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002, s. 74, vår oversettelse). «Vigør» beskriver i hvilken grad arbeidstakere opplever arbeidet som stimulerende, energigivende, og noe de ønsker å bruke tid og innsats på. «Dedikasjon» omhandler hvorvidt arbeidet oppleves som betydningsfullt og meningsfullt, mens «fordypelse» refererer til i hvilken grad arbeidstakere er oppslukt og konsentrert i arbeidssituasjonen (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Engasjerte arbeidstakere utviser høye nivåer av fysisk og kognitivt fokus i arbeidet. Jobbengasjement kan skilles teoretisk og empirisk fra lignende konsepter som jobbtilfredshet og tilhørighet ved at det i større grad er et aktivt konsept (se eksempelvis, Bakker & Oerlemans, 2011).

Daglige fluktuasjoner i utmattelse og jobbengasjement

Utmattelse har opprinnelig blitt sett som et relativt vedvarende og statisk fenomen (Shirom, Melamed, Toker, Berliner, & Shapira, 2005). Selv om det har vært hevdet at daglige variasjoner av komponentene i utbrenthet er viktige, fordi daglige undersøkelser kan bidra til å forklare hvorfor og hvordan utmattelse manifesteres og utvikler seg fra dag til dag, har disse stort sett blitt ignorert (Xanthopoulou & Meier, 2014). Tilstandstilnærmingen antar at utmattelse kan variere innenfor samme arbeidstaker fra et tidspunkt til et annet (for eksempel fra dag til dag), som respons på spesifikke hendelser og stadig endrede jobbkarakteristikker (Xanthopoulou & Meier, 2014). Tilnærmingen støttes blant annet av Weiss og Cropanzanos (1996) teori om affektive hendelser (AET; Affective events theory) og Beal og Weiss's (2013) episodiske tilnærming, som hevder at spesifikke kritiske hendelser på arbeidsplassen er den mest nærliggende årsaken til arbeidstakeres affektive reaksjon på disse hendelsene.

Sonnentag (2003) var den første til å utfordre det eksisterende synet på jobbengasjement som en varig affektiv-kognitiv tilstand (Bakker, 2011), og argumenterte for at nivået av jobbengasjement kan variere innenfor individet på daglig nivå. Daglig jobbengasjement refererer til en fluktuerende tilstand som varierer innad i individet i løpet av kortere perioder (Sonnentag, Dormann, et al., 2010), og muliggjør undersøkelser av proksimale ressurser som forløpere til jobbengasjement. Spesielt er daglige nivåer av personlige ressurser (som mestringsforventning og energi) hevdet å påvirke jobbengasjement (Sonnentag, Dormann, et al., 2010). For eksempel kan det i vår kontekst tenkes at ikke kun kadettenes generelle nivå («trekknivå») av energi påvirker jobbengasjement, men også energinivået i forhold til dagens oppgave.

Med bakgrunn i forskning som støtter at nivået av jobbkrav og ressurser varierer vesentlig fra dag til dag (Butler, Grzywacz, Bass, & Linney, 2005; Simbula, 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009a), er det hevdet at reaksjonene på disse forholdene varierer i like stor grad (Xanthopoulou & Meier, 2014). Tidligere dagbokstudier har i tråd med dette demonstrert at utmattelse og jobbengasjement i stor grad varierer hos arbeidstakere (Simbula, 2010; Sonnenschein et al., 2007; Sonnentag, 2003; Xanthopoulou & Bakker, 2013; Xanthopoulou et al., 2008). Disse studiene underbygger viktigheten av å undersøke utfallene på daglig nivå. Som nevnt innledningsvis har likevel få studier sett på begge utfallene samtidig, spesielt i en daglig kontekst (Simbula, 2010).

Kvantitativt arbeidspress i et utfordring-hindring-rammeverk

Effektivitet og knapphet på tid er viktige kjennetegn ved et stadig mer konkurranseutsatt arbeidsliv, og mange organisasjoner forventer at team og arbeidstakere skal prestere under ekstremt tidspress (Waller, Conte, Gibson, & Carpenter, 2001). I tråd med dette er det viktig å vurdere hvordan arbeidsmengde og-tempo virker inn på blant annet velvære, motivasjon og jobbprestasjoner (Crawford, et al., 2010; Van Veldhoven, 2014). I denne studien rettes derfor fokus mot den typen arbeidspress som omtales som kvantitativt, og dets effekter på utmattelse og jobbengasjement.

I litteraturen anvendes mange liknende begreper for kvantitativt arbeidspress, som arbeidsbelastning («workload»), kvantitative krav («quantitative demands»), tidspress («time pressure»), arbeidspress («work pressure») og arbeidstempo («work speed») (se eksempelvis, Fritz, Sonnentag, & Barling, 2005; Peeters, Montgomery, Bakker, Schaufeli, & Carlson, 2005; Van Veldhoven, 2014). I den grad disse begrepene overlapper, vil de i det følgende bli definert og omtalt som arbeidspress. Kvantitativt arbeidspress referer til stor arbeidsmengde og impliserer at individet har for mye å gjøre på for kort tid (Bowling & Kirkendall, 2012; Fritz, et al., 2005; Peeters, et al., 2005; Spector & Jex, 1998). Ettersom høyt arbeidspress innebærer at arbeidstakeren har en opplevelse av knapphet på tid, vil de i møte med dette forsøke å arbeide raskere eller over flere arbeidstimer (Major, Klein, & Ehrhart, 2002). Som det fremgår av begrepsavklaringen referer altså kvantitativt arbeidspress til to underliggende, men nærliggende jobbkarakteristikker, tidskrav og arbeidsmengde.

I tråd med utfordring-hindring-stressorrammeverket (se, Lepine, et al., 2005) har arbeidspress som oftest blitt kategorisert som et utfordrende jobbkrav (se eksempelvis, Crawford, et al., 2010). Utfordrende jobbkrav kan defineres som barrierer som må overkommes for å lære og prestere (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000). Disse kravene svekker arbeidstakerens energi, men stimulerer også til innsats i jobben, og relateres derfor både til positive og negative konsekvenser (Cavanaugh, et al., 2000; Lepine, et al., 2005). Hindringer ligner mer jobbkrav slik de er definert i den tradisjonelle JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2016), og blir på sin side sett på som ødeleggende for personlig vekst og måloppnåelse (Cavanaugh, et al., 2000). Hindringer er entydig energisvekkende, og kun relatert til negative konsekvenser (Crawford, et al., 2010; Lepine, et al., 2005; Van Den Broeck, Decuyper, De Witte, & Vansteenkiste, 2010). Begge kravene er altså utmattende, men de har ulike sammenhenger med motivasjons- og helseutfall.

Det at arbeidspress tradisjonelt har blitt kategorisert som en utfordring kan være et problem, ettersom en slik kategorisering innebærer en antakelse om at de fleste vurderer kravet på sammenfallende måte (Bakker & Demerouti, 2007; Brief & George, 1995; Lepine, et al., 2005; Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011). Det er imidlertid hevdet at den underliggende mekanismen for å kategorisere jobbkrav som en utfordring eller hindring er individets vurdering av kravet (Lepine, et al., 2005; Webster, et al., 2011). Utfordring-hindring-stressorrammeverket baserer seg på Lazarus og Folkmans (1984a) transaksjonsteori for stress, som hevder at individets primærvurdering av jobbkrav som utfordring eller trussel (jamfør hindring) er betydningsfull for stressprosessen. I følge teorien kan jobbkrav imidlertid vurderes på flere måter. Individet kan vurdere kravet som utelukkende hindrende eller utfordrende, eller både hindrende og utfordrende, og forskjellige individer kan vurdere kravet ulikt. Om kravet er en hindring og/eller utfordring er altså basert på individets individuelle, subjektive vurdering av situasjonen, og vurderingene behøver ikke være gjensidig utelukkende. Ettersom individets primærvurderinger har vært fraværende fra forskningen har nyere studier begynt å teste vurderingene ved ulike krav, og disse resultatene viser at arbeidspress kan vurderes som både hindrende og utfordrende (Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011). Faktisk ble det funnet at arbeidspress ble vurdert hindrende like mye som utfordrende, og at vurderingene varierer fra en dag til en annen. Dette indikerer en revurdering av arbeidssituasjonen hver dag (Searle & Auton, 2014). Andre studier har i tillegg til dette funnet at konteksten innvirker på hvorvidt arbeidspresset vurderes som hindrende eller utfordrende (Beal & Weiss, 2013). I denne oppgaven kategoriseres derfor ikke arbeidspress som en utfordring eller hindring, men som et jobbkrav som kan oppleves på flere måter. Likevel er det viktig å understreke at det på dette feltet trengs ytterligere forskning på når arbeidspress relateres til ulike utfall, og dermed når presset kan være utfordrende og/eller hindrende (Bakker & Demerouti, 2016; Mauno, et al., 2007).

Daglige fluktasjoner i arbeidspress

Arbeidspress kan være relativt stabilt over perioder, eller det kan variere fra dag til dag (Butler, et al., 2005; Fritz, et al., 2005). I studiens kontekst er det sannsynlig at kadettene vil oppleve stressende dager som følge av dårlige værforhold, kompensering for syke kolleger, og krevende militære øvelser. Andre dager vil kadettene trolig ha rolig sjø og færre arbeidsoppgaver. Dette belyser hvordan arbeidspress kan fluktuere på daglig basis. Sonnentag og Bayer (2005) skiller i tråd med dette mellom kronisk og dagspesifikt arbeidspress. Dersom

arbeidspresset er tilstede hver dag vil det være mer permanent, og omtales som kronisk. Dagspesifikt arbeidspress vil på sin side være tilstede på spesifikke dager, hvor kadettene for eksempel må gjennomføre krevende og uforutsette militære øvelser. Videre kan det også tenkes at kadettene over en periode stort sett opplever lite arbeidspress (kronisk arbeidspress), men har enkelte dager hvor presset er svært høyt (dagspesifikt arbeidspress). Tidligere forskning støtter slike daglige fluktuasjoner i nivået av arbeidspress (se eksempelvis, Fritz, et al., 2005; Ilies, et al., 2007; Petrou, Demerouti, Peeters, Schaufeli, & Hetland, 2012), noe som understreker viktigheten av å studere arbeidspress som et daglig fluktuerende konstrukt.

Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement

I tråd med at teori og forskning har vist at arbeidspress kan vurderes som utfordrende og/eller hindrende (Beal & Weiss, 2013; Lazarus & Folkman, 1984a; Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011), vil vi i denne studien hevde at daglig arbeidspress har meningsfulle sammenhenger med både utmattelse og jobbengasjement. En kort gjennomgang av litteratur innen JD-R-perspektivet på «trekk-» og «dagnivå» støtter også slike antakelser, og studier viser til bred støtte for en positiv sammenheng mellom arbeidspress og utmattelse (se eksempelvis, Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Hakanen, et al., 2008; Lepine, et al., 2005). Når det gjelder sammenhengen mellom arbeidspress og jobbengasjement har forskningen funnet inkonsistente resultater. Noen studier har funnet negative relasjoner (se eksempelvis, Beal & Weiss, 2013), mens andre har funnet at engasjement og arbeidspress ikke er relatert (se eksempelvis, Sonnentag, 2003). Hovedvekten av forskningen har imidlertid funnet svake, men positive sammenhenger mellom arbeidspress og jobbengasjement (se eksempelvis, Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Bakker, et al., 2006; Crawford, et al., 2010; Hallberg, Johansson, & Schaufeli, 2007; Inoue et al., 2014; Mauno, et al., 2007; Tadić, Bakker, & Oerlemans, 2015; Van Den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008; Vujčić, Oerlemans, & Bakker, 2017). Med bakgrunn i teori og empiri antas det derfor i denne studien at daglig arbeidspress har en sammenheng med daglige økninger i både utmattelse og jobbengasjement.

En forklaring på at kadettene blir utmattet i møte med arbeidspress kan forstås i lys av at alle jobbkrav, hindringer og utfordringer, er antatt å være belastende (Bakker & Demerouti, 2016; Crawford, et al., 2010; Lepine, et al., 2005). I følge JD-R-modellen vil daglig arbeidspress medføre en energisvekkende prosess, med påfølgende opplevelse av utmattelse

(Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2016). Mer konkret antar JD-R-modellen, i tråd med Hockey (1997) sin modell for kompensatorisk kontroll, at individet må øke innsatsen for å opprettholde prestasjonsnivået i møte med daglig arbeidspress, og at denne innsatsen vil medføre fysiske og psykologiske kostnader. Spesifikt er det hevdet at det er den emosjonelle og kognitive innsatsen ved vurderingen av kravet, og de påfølgende mestringsprosessene, som resulterer i negativ belastning (Cooper, Dewe, & O'Driscoll, 2001; Hobfoll, 2001; Lazarus & Folkman, 1984b). Dette er også i samsvar med teorien for konservering av ressurser (COR; Hobfoll, 1989; Hobfoll, 1998). Teorien hevder at individer må investere verdifulle ressurser, slik som energi, i møte med daglig arbeidspress, for å prøve å verne om og erstatte tapte ressurser og for å oppnå nye (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2001). Noen situasjoner kan imidlertid true tilegnelsen eller opprettholdelsen av ressurser, og i følge teorien utvikles psykologisk stress og utmattelse når ressurser er truet eller tapt, og når individer ikke får nye ressurser etter investeringer (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2001). Daglig utmattelse kan altså forstås som et resultat av reduksjon i kadettens ressursnivå. Ressurstap er i følge teorien svært betydningsfullt, og dager der kadettene har brukt opp, eller har få ressurser å investere, så er de mer sårbare for ytterligere ressurstap i møte med arbeidspress (Hobfoll, 2001). Tidligere tap skaper en sårbarhet for nye, og kadettene kan derfor forverre de innledende tapene ytterligere ved å gå inn i en eskalerende «tapsspiral» og på denne måten øke sannsynligheten for nye tap dagen etter (Hobfoll, 2001, 2002). Det at innsats og investeringer skaper utmattelse er også i tråd med Meijman og Mulder (1998) sin innsats-restitusjon-modell (E-R), og dens antakelse om at belastning oppstår som et resultat av innsats på jobb.

Med bakgrunn i tidligere forskning er det grunn til å tro at konteksten i denne studien vil påvirke hvordan kadettene vurderer arbeidspresset (Beal & Weiss, 2013). Det er hevdet at det som kjennetegner operative kontekster er dynamiske og uforutsigbare situasjoner (Olsen, Eid, & Larsson, 2010), så vel som tung arbeidsbelastning og usikkerhet (Alford & Cuomo, 2009; Bartone, Adler, & Vaitkus, 1998). Det er derfor sannsynlig at kadettene er vant til høyt arbeidspress, og at de gjennom trening og ulike øvelser har fått erfaring med å møte og håndtere presset. I tråd med dette er det grunn til å anta at mange kadetter opplever kravet som utfordrende. På dager med høyt arbeidspress vil kadettene derfor fokusere oppmerksomheten og mobilisere høyt energinivå. Arbeidspresset vil på denne måten redusere sannsynligheten for å bli distraheret av irrelevante faktorer, og gjøre at kadettene blir

mer oppslukt i jobben (Kinnunen, Feldt, Siltaloppi, & Sonnentag, 2011). Slike antakelser er også understreket av andre forskere som hevder at det å være presset på tid, og erfare en viss mengde utfordringer fremmer engasjement og motivasjon i jobben (Bakker, et al., 2006; Mauno, et al., 2007).

En forklaring på en mulig positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og økninger i jobbengasjement kan være at kadettene opplever at håndteringen av presset gir dem noe verdifullt, og kan også forklares i lys av COR-teorien (Hobfoll, 1989, 1998). Som tidligere nevnt vil individer være motivert til å investere eller bruke ressurser, slik som energi og innsats, for å håndtere krevende situasjoner, og for å motvirke de potensielt negative effektene ved stress (Hobfoll, 1989, 2001). I følge teorien vil det å håndtere stressende omstendigheter, slik som arbeidspress, kunne resultere i økte ressurser, og påfølgende «gevinstspiral», som igjen frembringer og fasiliterer nye gevinster (Hobfoll, 1988, 1998, 2002). Det er de dagene kadettene allerede innehar mange ressurser, de har størst sannsynlighet for positive konsekvenser (ressursgevinst) i møte med høye jobbkrav (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Gorgievski-Duijvesteijn, Halbesleben, & Bakker, 2011). Teorien sier også at det å oppnå og øke ressurser har en motiverende effekt, og at ressurser derfor har en indre verdi for individet (Gorgievski-Duijvesteijn, et al., 2011). Jobbengasjement kan dermed forstås som et resultat av prosessen som fører til faktisk eller antatt ressursoppnåelse, og som styrker de eksisterende ressurslagrene (Sonnentag, 2002). Daglig arbeidspress kan på sin side forstås som en forløper for engasjement, ettersom det å møte kravet kan ha positive konsekvenser for kadettene, noe som betyr at håndteringen bidrar til verdifull ressursgevinst (Sonnentag, 2002). Høyt daglig arbeidspress gir altså muligheten for positive utfall, i motsetning til lave nivåer av press, som antas å skape kjedsomhet, manglende energi og svekket oppmerksomhet (Schmitt, Ohly, & Kleespies, 2015; Vujčić, et al., 2017).

For å oppsummere kan man si at effektene av arbeidspress på jobbutfall er komplekse. Litteraturgjennomgangen indikerer et paradoks: at daglig arbeidspress er relatert til både utmattelse og engasjement i jobben. I et daglig perspektiv antas det derfor at arbeidspress vil være relatert til økninger i både utmattelse og jobbengasjement.

H1a: Daglig arbeidspress vil være relatert til en økning i daglig utmattelse.

H1b: Daglig arbeidspress vil være relatert til en økning i daglig jobbengasjement.

Restitusjon

For å unngå vedvarende utmattelse og opprettholde høye nivåer av energi og engasjement i møte med høyt arbeidspress (Eurofound, 2016), må arbeidstakere være i optimal fysisk og psykisk tilstand (Bakker, 2011). De siste årene har det derfor vært økt oppmerksomhet på rollen restitusjon har i å redusere mulige skadelige virkninger av høye krav, og legge til rette for positive utfall (se eksempelvis, Demerouti, Bakker, Geurts, & Taris, 2009; Kühnel, Sonnentag, & Westman, 2009; Molino, Cortese, Bakker, & Ghislieri, 2015). Restitusjon kan defineres som «en prosess der individuelle funksjonelle systemer som er brukt under stressende erfaringer tilbakevender til pre-stressnivåer» (Sonnentag & Fritz, 2007, s. 205, vår oversettelse). Prosessen inntreffer etter opplevd belastning, når kravene ikke lenger er til stede (Sonnentag & Geurts, 2009). Restitusjon bidrar til at negative effekter av krevende situasjoner reduseres eller elimineres (Shimazu et al., 2016; Sonnentag & Fritz, 2007), og at energi som er tapt i løpet av arbeidsdagen gjenoppbygges (Zijlstra & Sonnentag, 2006).

Innenfor JD-R-modellen kan strategiene individer benytter for å restituere (restitusjonsopplevelser) forsås som personlige ressurser (Moreno-Jiménez, et al., 2012). Dette er i tråd med Gorgievski og Hobfolls (2008) definisjon av ressurser, som påpeker at personlige ressurser også er ferdigheter knyttet til individets opplevelse av å kunne kontrollere og påvirke miljøet (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Personlige ressurser gjør arbeidstakere bedre egnet til å håndtere kravene de møter i en arbeidssituasjon, og reduserer dermed sannsynligheten for negative utfall (Bakker & Demerouti, 2016; Xanthopoulou et al., 2007). Slike ressurser er også funksjonelle i måloppnåelse, og de stimulerer til personlig vekst og utvikling (Xanthopoulou, et al., 2009a). JD-R-teorien hevder at et tilstrekkelig nivå av personlige ressurser er sentralt for utvikling av jobbengasjement og redusert utmattelse (Bakker & Demerouti, 2014; Bakker & Demerouti, 2016; Sonnentag, Dormann, et al., 2010). I denne sammenhengen kan utmattelse ses som en konsekvens av mangel på restitusjon, mens tilstrekkelig restitusjon fasiliterer engasjement (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Sonnentag og Fritz (2007) bygget et teoretisk rammeverk rundt restitusjon forankret i blant annet E-R-modellen (Meijman & Mulder, 1998) og COR-teorien (Hobfoll, 1998). Disse teoriene blir også brukt som sentrale forklaringsmekanismer i JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007). E-R-modellen viser til at innsats på arbeidsplassen er assosiert med akutte belastningsreaksjoner. Gjennom arbeidsdagen brukes og tømmes (begrensede) fysiske og psykologiske ressurser, og umiddelbare belastningsreaksjoner finner sted (Quinn, Spreitzer, &

Lam, 2012). Slike reaksjoner kan være økt negativ affekt, økt hjerterytme og utskillelse av stresshormoner (Fuller, et al., 2003; Ilies, Dimotakis, & De Pater, 2010; Zohar, Tzischinski, & Epstein, 2003). Stressrelaterte reaksjoner relatert til arbeidspress er normalt, og ikke farlig i seg selv, så lenge reaksjonen ikke vedvarer (Meijman & Mulder, 1998). Restitusjon bidrar til at belastningsreaksjonene tilbakevender til opprinnelige nivåer når arbeidspresset ikke lenger er til stede, og hindrer at utmattelse opprettholdes over tid og blir kronisk (Xanthopoulou & Meier, 2014). Altså kan daglig restitusjon ses som en kritisk hendelse som påvirker i hvilken grad daglig utmattelse vil, eller ikke vil, overføres fra en dag til en annen (Xanthopoulou & Meier, 2014).

I følge COR-teorien (2008) er utmattelse og jobbengasjement sentrert rundt arbeidstakeres interne energiresurser, som vigør, emosjonell robusthet og kognitiv kapasitet (Hobfoll & Shirom, 2001; Shirom, 2003). Det er først og fremst disse ressursene arbeidstakere bruker og tømmer i løpet av arbeidsdagen. På bakgrunn av dette vil «ressurser» i denne studien i hovedsak referere til energiresurser. Den sentrale antakelsen er at arbeidstakerens energitilstand må være tilstrekkelig i forhold til aktivitetene som skal gjennomføres, for at individet skal kunne prosessere informasjon effektivt, og ha en passende respons i møte med krav (Gaillard & Wientjes, 1994). Under optimale forhold, hvor ressursene er i samsvar med kravene, vil prosessen legge til rette for opplevelsen av flyt («flow») og engasjement (Csikszentmihalyi, 1997; Gorgievski & Hobfoll, 2008). En av de vanligste symptomene på at arbeidstakerens energitilstand avviker fra det optimale nivået er utmattelse (Gorgievski & Hobfoll, 2008). Utmattelsen gjør arbeidstakeren bevisst på avviket, og flytter oppmerksomheten fra det eksterne arbeidsmiljøet til konservering av ressurser (Desmond & Hancock, 2001). I et slikt tilfelle er restitusjon nødvendig for å gjenopprette energibalansen til et tilfredsstillende nivå før møtet med nye krav, og for å unngå behov for kompensere innsats med høye psykologiske kostnader (Wickens, Lee, Liu, & Gordon Becker, 2004). I følge COR-teorien oppnås restitusjon når tapte eller truede ressurser gjenoppbygges ved at arbeidstakeren distanserer seg fra kravene, eller ved at ressursene gjenvinnes ved å bygge på nye tilegnede ressurser (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2002).

Restitusjonsopplevelser

Basert på blant annet E-R-modellen (Meijman & Mulder, 1998) og COR-teorien (Hobfoll, 1998, 2002) foreslår Sonnentag og Fritz (2007) fire restitusjonsopplevelser

(«recovery experiences»): psykologisk avkobling, avslapning, mestring og kontroll. Disse er ikke restitusjonsaktiviteter i seg selv, men personlige strategier som har potensial til å fremme restitusjon. Restitusjonsopplevelser refererer til graden individet opplever at aktivitetene som gjennomføres etter arbeidstid hjelper til med å bygge opp energiresurser (Sonnentag & Fritz, 2007). Flere av studiene som tar for seg restitusjon skiller ikke mellom ulike restitusjonsopplevelser, men måler restitusjon mer generelt (se eksempelvis, Kühnel, et al., 2012; Sonnentag, 2003). Samtidig er det vist at opplevelsene skiller seg tilstrekkelig fra hverandre, og kan ha ulike utfall (Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009; Sonnentag & Fritz, 2007), også på daglig nivå (Bakker, Sanz-Vergel, Rodríguez-Muñoz, & Oerlemans, 2014). Restitusjonsopplevelsene mestring og kontroll inkluderes ikke i denne studien. Grunnen er at fritiden på en seilskute ikke gir tilstrekkelig rom for disse to opplevelsene. Studien fokuserer isteden på psykologisk avkobling og avslapning, og skiller mellom disse. Psykologisk avkobling og avslapning handler spesifikt om at individet unngår aktiviteter i fritiden som benytter seg av de samme funksjonelle systemene, eller ressursene, som er brukt i arbeidstiden (Sonnentag & Fritz, 2007).

Avslapning er spesielt knyttet til fritidsaktiviteter. Aktivitetene kjennetegnes av at de krever lav aktivering, lite intellektuell, sosial eller fysisk innsats (Tinsley, Eldredge, & Hill, 1995), og har sammenheng med positiv affekt (Stone, Kennedy-Moore, Neale, & Krantz, 1995). Eksempler på slike aktiviteter er yoga (Oken et al., 2004), å høre på musikk (Pelletier, 2004), meditering (Grossman, Niemann, Schmidt, & Walach, 2004) eller å gå en rolig tur i naturen (Hartig, Evans, Jamner, Davis, & Gärling, 2003).

Sonnentag og Fritz (2007) foreslår at også psykologisk avkobling fra arbeidet er nødvendig for restitusjon. Det er ikke nok å kun fjerne seg fysisk fra en stressende situasjon, man må også distansere seg mentalt for å restituere tilstrekkelig. Selv om arbeidstakere ikke lenger befinner seg i krevende arbeidssituasjoner kan kognitive prosesser føre til forlenget aktivering og hindre restitusjon, som manifesteres i kognisjoner som bekymring, grubling og tanker om fremtidig stress (Brosschot, Pieper, & Thayer, 2005). Strategier for å oppnå avkobling kan eksempelvis være planlegging og prioritering av daglige arbeidsoppgaver, og bruk av overgangsritualer som skiller arbeidstid og fritid (Hahn, Binnewies, Sonnentag, Mojza, & Hurrell, 2011).

Distanse fra arbeidet, ved å unngå tanker om arbeidsrelaterte krav eller ved å gjennomføre avslappende aktiviteter som yoga, er virkningsfulle ressurser arbeidstakere kan

bruke for å unngå negative tapsspiraler etter stressende opplevelser (Hobfoll, 1998; Moreno-Jiménez, et al., 2012). I tråd med humørreguleringslitteraturen (Parkinson & Totterdell, 1999) kan avslapning og psykologisk avkobling ses som avledende strategier som hjelper individer å fokusere på aktivitetene fremfor arbeidsrelaterte stressorer.

Daglige fluktasjoner i restitusjon

Restitusjon utenfor arbeidstiden omfatter både restitusjon som skjer fra dag til dag, og lengre friperioder, som ferier. Denne studien omhandler daglig restitusjon, da det er foreslått at dette er viktigst for velvære og prestasjon (Sonnentag, 2001, 2003). Sonnentag og Fritz (2007) utviklet et generelt måleinstrument (REQ; Recovery Experience Questionnaire) som måler restitusjon på treknivå. Restitusjon defineres imidlertid som en prosess (Sonnentag & Fritz, 2007) som antas å ha daglig forekomst og daglige variasjoner. Hovedvekten av studier som undersøker restitusjon har derfor benyttet seg av dagbokdesign. Dette har vært for å i større grad kunne modellere restitusjonsprosessen og følgelig si noe om hva som skjer før og etter restitusjon (Bakker, et al., 2014; Demerouti, et al., 2009). Binnewies og Sonnentag (2013) trekker fram at restitusjon best kan forstås ved å fokusere på fluktasjoner hos individer i løpet av arbeidsdagen, eller fra dag til dag, fordi individer ikke oppnår samme grad av restitusjon til enhver tid. Det daglige nivået av restitusjon kan tenkes å påvirkes av blant annet tidspress, arbeidsmengde og lengden på arbeidsdagen, og restitusjonstiden (Sonnentag, Arbeus, Mahn, Fritz, & Hurrell, 2014; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2015).

Avslapning og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement

Det virker å være færre studier som undersøker avslapning enn psykologisk avkobling. I artikkelen hvor Sonnentag og Fritz (2007) utviklet og validerte måleinstrumentet for restitusjon fant de at avslapning korrelerte negativt med emosjonell utmattelse, behov for restitusjon («need for recovery»), depressive symptomer og helseproblemer, og korrelerte positivt med livstilfredshet. Avslapning har senere vist seg å ha en positiv effekt på søvnkvalitet (Garrick, Winwood, & Bakker, 2008), psykologisk stress, fysiske plager, jobbengasjement og jobbprestasjon (Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami, 2012; Ten Brummelhuis, Bakker, & Hurrell, 2012). I tilknytning til avslapning fant Sonnentag (2001) at arbeidsrelaterte aktiviteter hadde negative sammenhenger med velvære, mens lavintensitets sosiale og fysiske aktiviteter korrelerte positivt. Sonnentag og Niessen (2008) fant at lavintensitetsaktiviteter påvirket vigør positivt. Med bakgrunn i disse funnene antar vi at avslapning vil ha sammenheng med endringer i utmattelse og jobbengasjement.

Årsaken til at avslapning kan påvirke endringer i utmattelse kan forstås i lys av E-R-modellen (Meijman & Mulder, 1998). Modellen anbefaler at arbeidstakere unngår aktiviteter som er lignende jobben utenfor arbeidstiden, for å redusere aktivering og unngå negative stressreaksjoner (Kahn, 1990; Kühnel, et al., 2012; Xanthopoulou, et al., 2009a). Avslapning er en strategi som ivaretar dette behovet (Sonnetag & Fritz, 2007). Redusert aktivering er viktig fordi en forlenget belastningsreaksjon vil føre til ufullstendig restitusjon, og behov for kompensere innsats dagen etter. I slike tilfeller vil arbeidsoppgaver med større sannsynlighet oppfattes hindrende, og dermed være mer utmattende (Hockey, 1993; Meijman & Mulder, 1998). I tråd med COR-teorien (Gorgievski & Hobfoll, 2008) fungerer ikke avslapning kun som en reparerende mekanisme som stanser negative tapsspiraler, men også som en prosess som legger til rette for en ny arbeidsdag (Hobfoll, 2002). Ressurser som gjenopprettes i restitusjonstiden fasiliterer tilegnelse av ytterligere ressurser i løpet av arbeidsdagen («gevinstspiral») (Hobfoll, 2002). Dette understrekes også av Fredrickson (2002), som argumenterer for at ulike avslapningsaktiviteter (yoga, meditering, progressiv muskelavslapning) er effektive fordi de skaper en følelse av tilfredshet, og dermed grunnlaget for positive emosjoner. Positive emosjoner som følger av avslapning har videre muligheten til å redusere eller hindre ugunstige effekter av negative emosjoner (Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000), som igjen bidrar til å bygge opp ytterligere personlige ressurser (Fredrickson, 2001).

Innenfor JD-R rammeverket er det hevdet at personlige ressurser har en direkte positiv effekt på jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2016), og forskning støtter denne antagelsen (Kühnel, et al., 2012; Xanthopoulou, et al., 2009a). En forklaring kan være at slike ressurser gir arbeidstakere en oppfattelse av at de kan kontrollere arbeidsmiljøet, og at tilstrekkelige ressurser gjør det enklere å håndtere krav i løpet av arbeidsdagen (Hobfoll, 2002; Siu, Bakker, & Jiang, 2014). Hobfoll (2001) understreker at individer som har tilgang på ressurser lettere kan ta risikoer, og investere for å videre øke sine ressurser ytterligere. De som mangler ressurser vil på sin side enten ikke inneha de nødvendige ressursene som kreves til en gitt oppgave, eller unngå risikoen av å investere eksisterende ressurser, med fare for ytterligere tap (Gorgievski & Hobfoll, 2008). I studiekonteksten kan det tenkes at dager der kadettene rapporterer lave nivåer av avslapning, og dermed ufullstendig gjenoppbygging av ressurser, vil de innta en passiv rolle for å konservere ressurser. Dager hvor ressursene er gjenopprettet vil de med større sannsynlighet velge en aktiv tilnærming, og dermed legge til

rette for økte ressurser og jobbengasjement.

Oppsummert tenker vi oss at høye nivåer av avslapning kan redusere utmattelse ved at energiresursene er på et tilfredsstillende nivå ved arbeidshagens begynnelse, og at kadettene derfor ikke vil være sårbare for investeringen som kreves av arbeidsoppgavene (Gorgievski & Hobfoll, 2008). I tillegg vil ikke eventuell utmattelse fra dagen før påvirke utmattelse på måletidspunktet, fordi god avslapning vil kunne stanse igangsettelsen av negative spiraler, og hindre overføringen av utmattelse fra en dag til en annen (Hobfoll, 2002; Xanthopoulou & Meier, 2014). Vi vil også anta at avslapning ikke kun er positivt som følge av at slike aktiviteter reduserer stress. Avslapning også kan tilføre ytterligere ressurser, ved at kadettene på dager med tilstrekkelig nivå av ressurser aktivt vil investere disse, og dermed oppnå nye gevinster (Ten Brummelhuis, et al., 2012). En aktiv tilnærming øker sannsynligheten for at kadettene fullt ut kan involvere seg, og bli oppslukt av arbeidsoppgavene (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Sonnentag, Dormann, et al., 2010). Dermed burde daglig avslapning også legge til rette for en økning i jobbengasjement fra en dag til neste.

H2a: Daglig avslapning vil være relatert til en reduksjon i daglig utmattelse.

H2b: Daglig avslapning vil være relatert til en økning i daglig jobbengasjement.

Psykologisk avkobling og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement

Det er sannsynlig at psykologisk avkobling vil påvirke utmattelse av samme årsaker som avslapning. Psykologisk avkobling fra arbeidet gjør det mulig å gjenoppbygge tapte eller truede ressurser, ved at man distanserer seg fra arbeidskravene (Hobfoll, 1998, 2002). Dersom arbeidstakere ikke distanserer seg i tilstrekkelig grad er det sannsynlig at dette vil føre til økt utmattelse, som følge av mangel på ressurser og opprettholdt belastning av funksjonelle systemer (Meijman & Mulder, 1998; Ottaviani et al., 2015). Likevel kan det tenkes at psykologisk avkobling tilfører noe ytterligere, utover fysisk distanse og avslapning (Ten Brummelhuis, et al., 2012). Moderne arbeidskontekster gjør det sannsynligvis vanskeligere å psykologisk distansere seg fra jobben. Hjemmekontor, mobiltelefon, og jobbrelaterte e-post reduserer skillet mellom jobb og fritid, og øker sannsynligheten for å fortsette arbeidet etter endt arbeidsdag. Mange bruker fritiden på å forberede presentasjoner eller tenke på jobbrelaterte problemer. I denne studiens kontekst er tydeliggjøring av skillet mellom jobb og fritid kanskje spesielt vanskelig, og derfor også spesielt viktig. Fordi kadettene i studien gjennom hele perioden befinner seg på arbeidsstedet (seilskuten), omgitt av sine kollegaer, er det sannsynligvis lett å falle inn i tanker om tidligere og fremtidige arbeidsoppgaver.

Psykologisk avkobling karakteriseres av at man ikke involverer seg i arbeidsrelaterte aktiviteter, og dermed kobler av fra jobbrelaterte følelser og tanker (Demerouti, et al., 2009). I tråd med dette trekker Sonnentag og Fritz (2015) fram psykologisk avkobling som en spesielt viktig restitusjonsopplevelse, fordi denne opplevelsen har tidligere vist seg å ha den sterkeste negative assosiasjonen med svekket helse (Sonnentag & Fritz, 2007). Forskning har blant annet funnet at psykologisk avkobling er relatert til mindre opplevd stress, utmattelse og utbrenthet (Fritz, Yankelevich, Zarubin, Barger, & Kozlowski, 2010; Siltaloppi, et al., 2009; Sonnentag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonnentag, Binnewies, Mojza, & Zedeck, 2008; Sonnentag & Fritz, 2007), mindre depressive symptomer og helseplager (Sonnentag & Fritz, 2007), og høyere grad av livstilfredshet (Moreno-Jiménez, et al., 2012).

Studier som har sett på sammenhengen med engasjement er mer tvetydige. Noen studier har funnet positive relasjoner mellom psykologisk avkobling og jobbengasjement (Kühnel, et al., 2009; Siltaloppi, et al., 2009; Ten Brummelhuis, et al., 2012), mens én studie fant negative sammenhenger (Shimazu, et al., 2012). En nylig utgitt metaanalyse (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) konkluderer med at den lineære sammenhengen mellom psykologisk avkobling og jobbmotivasjon ikke er signifikant. En forklaring på de tvetydige funnene er hevdet å være et kurvlineært forhold mellom psykologisk avkobling og jobbengasjement. Fritz og kolleger (2010) fant en kurvlineær sammenheng mellom psykologisk avkobling og oppgaveutførelse, og psykologisk avkobling og proaktiv atferd. I tråd med dette fant Shimazu og kolleger (2016) at psykologisk avkobling også hadde kurvlineære relasjoner med jobbengasjement. Jobbengasjement var høyest når psykologisk avkobling var på et middels nivå. En mulig forklaring for manglende, eller negative lineære, sammenhenger kan være at høy psykologisk avkobling fører til en for stor psykologisk distanse fra arbeidet, og på den måten hindrer økt engasjement (Shimazu, et al., 2016). Arbeidstakere vil i denne sammenhengen kanskje ha behov for lenger tid til å "skru på", og mobilisere energi når en ny vakt starter (Fritz, et al., 2010).

En litteraturgjennomgang fra 2015 (Sonnentag & Fritz, 2015) belyser også disse tvetydige funnene, og konkluderer med at det kan være situasjoner hvor mangel på psykologisk avkobling kan være mindre farlig – eller til og med positivt. De foreslår at innholdet i de jobbrelaterte tankene modererer sammenhengen mellom psykologisk avkobling og utfall. Denne antakelsen er i samsvar med tidligere forskning (Binnewies, Sonnentag, Mojza, & Tetrick, 2009), og transaksjonell stressteori (Lazarus & Folkman, 1984a). Dersom

arbeidstakere har hatt gode jobbopplevelser vil positiv refleksjon over arbeidet i restitusjonstiden (jamfør lav psykologisk avkobling) kanskje til og med legge til rette for økt jobbengasjement. Nærliggende forskning har også funnet at positiv refleksjon over arbeidet kan føre til økt positiv affekt (Sonnetag & Binnewies, 2013; Sonnetag & Grant, 2012). På bakgrunn av usikkerhet både i forhold til retning, linearitet og mulige positive aspekter ved lave nivåer av psykologisk avkobling, velger vi å ikke formulere en hypotese på sammenhengen mellom denne restitusjonsopplevelsen og jobbengasjement. Likevel inkluderes psykologisk avkobling i analysene for å støtte opp om, og måle, restitusjon som et flerdimensjonalt konstrukt, og for å kunne skille mellom hvordan ulike restitusjonsopplevelser påvirker motivasjonsgivende og helsesvekkende prosesser. Vi vil imidlertid anta at høye nivåer av psykologisk avkobling er positivt for å redusere utmattelse fra en dag til neste. Dette er i tråd med tidligere forskning, samt COR-teorien og E-R-modellen. I tillegg er det hevdet at avkobling, fra både positive og negative aspekter ved arbeidet, vil hindre forlenget belastning av ressurser og funksjonelle systemer (Demerouti, et al., 2009).

H3: Daglig psykologisk avkobling vil være relatert til en reduksjon i daglig utmattelse.

Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement: Den modererende rollen av psykologisk avkobling og avslapning

Selv om arbeidspress kan oppfattes både utfordrende og hindrende (Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011), kan det tenkes at dette kravet primært vil oppfattes utfordrende så lenge arbeidstakeren innehar de nødvendige ressursene. Restitusjon som moderator er i tråd med JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2016). I en daglig kontekst er det hevdet at det daglige nivået av personlige ressurser er spesielt viktig for jobbengasjement, og at disse ressursene interagerer med daglige jobbkrav for å skape positive utfall. Daglig jobbengasjement vil altså være spesielt høyt når kravene møtes med et høyt nivå av personlige ressurser (Sonnetag, Dormann, et al., 2010), mens arbeidstakere vil være spesielt utsatt for utmattelse dersom høye jobbkrav er kombinert med et lavt ressursnivå (Xanthopoulou & Meier, 2014). Dette er også i tråd med COR-teorien, som trekker fram at alle typer ressurser oppnår sitt motiverende potensial og er spesielt nyttige når det er behov for dem (Hobfoll, 2001).

I møte med høyt arbeidspress har arbeidstakere behov for å mobilisere psykiske og fysiske ressurser for å håndtere kravene de opplever (McEwen, 1998; Quinn, et al., 2012). De dagene kadettene har opplevd gode restitusjonsopplevelser, vil de i større grad ha tilgang på

nødvendige ressurser i møte med høyt arbeidspress (Hobfoll, 2002). Kadettene kan derfor beskytte seg mot negative konsekvenser av høyt press, og øke sannsynligheten for positive utfall, ved å bygge på ressursene de gjenopprettet i restitusjonstiden, og ved å absorbere tap med de eksisterende ressursene (Hobfoll, 2002; Updegraff & Taylor, 2000). Dager kadettene innehar høye nivåer av ressurser er også sannsynligheten lavere for at de opplever arbeidspress som hindrende, og dermed at arbeidspresset påvirker fysisk og psykologisk velvære negativt (King et al., 1999). I dette tilfellet kan energi proaktivt rettes mot vekst og utvikling. Tilgang på ressurser gir i større grad tro på at man er i stand til å løse de problemene som krevende situasjoner innebærer, og kravene oppleves med større sannsynlighet utfordrende (Hobfoll, 2002). En forklaring kan være at kadettene disse dagene oppfatter at måloppnåelse er mulig, og dermed forplikter seg til, og engasjeres av aktiviteter som fører til måloppnåelse (Hobfoll, 2001).

Dager kadettene rapporterer lave nivåer av restitusjonsopplevelser vil de ikke ha tilgang på de samme ressursene, og dermed ikke mulighet og kapasitet til å investere energi når de møter høyt arbeidspress. Årsaken kan enten være mangel på passende ressurser, eller at ressursene må bevares for krisetilfeller (Hobfoll, 2001). Paradoksalt nok vil kadettene i denne situasjonen også være mindre kapable til å innhente nye ressurser (Hobfoll, 2001). Det er derfor sannsynlig at de vil innta en defensiv holdning, og kun benytte ressurser til kompensierende innsats for å forhindre dårligere prestasjon (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hockey, 1993). Kompenserende innsats refererer til hvor krevende og utmattende det er å utføre oppgavene (Beal et al., 2005; Hockey, 1993). Slik innsats vil dermed sannsynligvis skape grunnlag for økt utmattelse, og lavere nivåer av jobbengasjement i møte med høyt press (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Det er fortsatt få studier som har undersøkt den modererende effekten av avslapning og psykologisk avkobling på jobbkrav, belastning og velvære (Moreno-Jiménez, et al., 2012; Siltaloppi, et al., 2009; Sonnentag & Fritz, 2015). Forskningen som er gjort har blant annet funnet at avslapning reduserer den negative sammenhengen mellom tidspress og utmattelse (Pennonon, 2011; Siltaloppi, et al., 2009), laboratorieintroduserte stressorer og energi (Johnson, Walker, Heys, Whiting, & Eremin, 1996), og eksamensstress og humør (Kiecolt-Glaser et al., 1986). Når det gjelder psykologisk avkobling antar Sonnentags (2010) stressor-avkobling-modell («stressor-detachment model») at høy psykologisk avkobling demper den negative påvirkningen jobbkrav kan ha på velvære (Sonnentag, 2010; Sonnentag & Fritz,

2015). I tråd med dette fant Sonnentag, Binnewies og Mojza (2010) at psykologisk avkobling modererte forholdet mellom høye jobbkraav og psykosomatiske plager, og høye jobbkraav og jobbengasjement. En dagbokstudie av Korunka, Kubicek, Prem og Cvitan (2012) viste at arbeidstakere som opplevde høy grad av psykologisk avkobling før vakt, skilte seg fra arbeidstakere med lav grad av psykologisk avkobling, ved at de ikke opplevde økt utmattelse ved høyt arbeidspress de første fire timene av vekten. Det er også funnet at psykologisk avkobling modererer forholdet mellom rollekonflikt og jobb-familie-konflikt (Moreno-Jiménez, et al., 2012), samt lav jobbkontroll og behov for restitusjon (Pennonen, 2011).

Som tidligere nevnt er det hevdet at både psykologisk avkobling og avslapning hindrer forlenget aktivering av fysiologiske og psykologiske systemer, og muliggjør oppbygging av energiressurser (Hobfoll, 1998; Meijman & Mulder, 1998). Gorgievski og Hobfoll (2008) argumenterer for at utbrenthet og jobbengasjement er sentrert rundt individets energiressurser, fordi energitilstanden til en hver tid må være i tråd med aktivitetene som skal gjennomføres for at arbeidstakere skal kunne respondere effektivt på kravene de møter. Både COR-teorien (Hobfoll, 2002), og bufferhypotesen i JD-R-modellen (Bakker, Demerouti, Euwema, & Barling, 2005; Kühnel, et al., 2012; Xanthopoulou, et al., 2009a) antar at arbeidstakere på dager med høye nivåer av personlige ressurser mer effektivt kan håndtere krevende forhold. I tillegg vil tilgang på ressurser øke sannsynligheten for å aktivt tilegne seg ytterligere ressurser, og dermed bevare og øke engasjement «gevinstspiraler» (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, Schaufeli, et al., 2007).

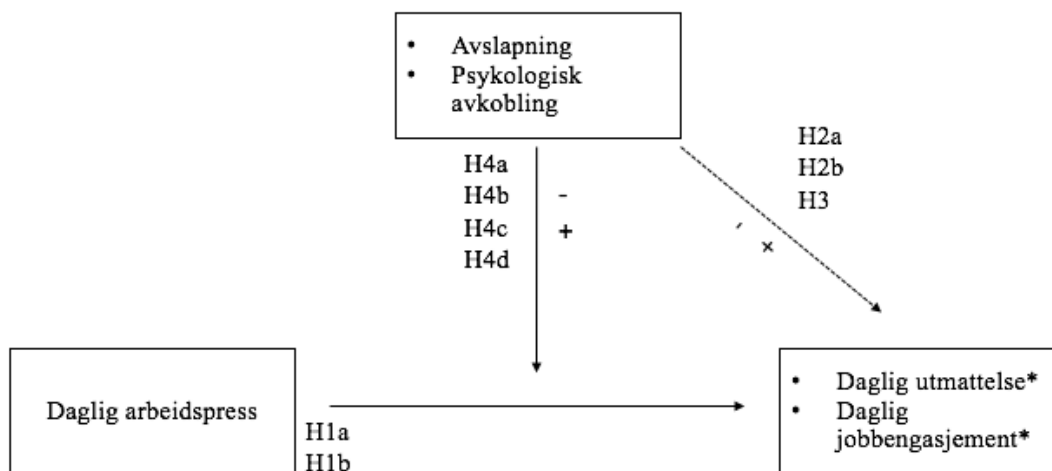
Økning i jobbengasjement, samt lavere nivåer av utmattelse burde være mulig på tross av høyt arbeidspress, fordi restitusjonsopplevelser kan hindre at dagens hendelser påvirkes av gårsdagens belastning (Hobfoll, 2002; Xanthopoulou & Meier, 2014). Restitusjonsopplevelsenes potensial til å stanse tapsspiraler er avgjørende både fordi videreføring av gårsdagens belastning øker sannsynligheten for ytterligere utmattelse, og fordi jobbengasjement krever ressursinvestering i møte med arbeidspress. Dette forutsetter at tidligere brukte ressurser er gjenopprettet (Gorgievski & Hobfoll, 2008). På dager med dårlige restitusjonsopplevelser vil altså kadettene være ekstra sårbare for økt utmattelse og lavere jobbengasjement i møte med høye krav. I tråd med Bakker et al (2008) tenker vi oss dermed at gode restitusjonsopplevelser kan gjøre arbeidspress til en utfordring (Demerouti, et al., 2009).

H4a: Daglig avslapning modererer sammenhengen mellom daglig arbeidspress og endringer i daglig utmattelse. Dette innebærer at det vil være en svakere positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og utmattelse, de dagene kadettene opplever høy grad av avslapning, sammenlignet med dager de opplever lavere grad av avslapning.

H4b: Daglig avslapning modererer sammenhengen mellom daglig arbeidspress og endringer i daglig jobbengasjement. Dette innebærer at det vil være en sterkere positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og daglig jobbengasjement, de dagene kadettene opplever høy grad av avslapning, sammenlignet med dagene de opplever lavere grad av avslapning.

H4c: Daglig psykologisk avkobling modererer sammenhengen mellom daglig arbeidspress og endringer i daglig utmattelse. Dette innebærer at det vil være en svakere positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og utmattelse, de dagene kadettene opplever høyere grad av psykologisk avkobling, sammenlignet med dagene de opplever lavere grad av psykologisk avkobling.

H4d: Daglig psykologisk avkobling modererer forholdet mellom arbeidspress og jobbengasjement. Dette innebærer at det vil være sterkere positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og daglig jobbengasjement, de dagene kadettene opplever høy grad av avslapning, sammenlignet med dagene de opplever lavere grad av avslapning.



* Det er kontrollert for utfallsskårene dagen før. De kan derfor betraktes som endringsskårer.

Figur 1: Integert modell for studiens hypoteser

Metode

Forskningsdesign

Som nevnt innledningsvis legger kvantitative dagbokstudier til rette for å kunne studere daglige fluktuasjoner i tanker, følelser og atferder (Fisher & To, 2012; Ohly, et al., 2010). En kan derfor undersøke mulige årsaker til og konsekvenser av disse på kort sikt (Sonntag, Dormann, et al., 2010; Wickham & Knee, 2013), noe som støtter opp om behovet for å skape mer dynamiske og helhetlige modeller for å forstå komplekse prosesser i en organisasjonskontekst (Bakker, 2014). I denne studien benyttes et kvantitativt dagbokdesign for å undersøke hvordan daglig arbeidspress påvirker daglige økninger i utmattelse og jobbengasjement, og hvordan daglige restitusjonsopplevelser modererer dette forholdet.

Utvalg

Utvalget i studien bestod opprinnelig av 78 kadetter fra den Norske Sjøkrigsskolen. Det reelle utvalget var imidlertid 77 kadetter fordi én kadett ikke kunne delta på seilasen (responsrate på 98,7%). Kjønn, alder og forsvarsgren ble fylt ut noen uker i forkant av toktet. Det var på dette tidspunktet totalt 70 mannlige (89,7%) og 8 kvinnelige deltakere (10,3%) i alderen 19 til 30 år, med en gjennomsnittsalder på 22,9 år ($SD = 2,2$). Informasjon om alder og forsvarsgren ble utfylt på et separat ark (1 missing), og av disse var 70 fra sjøforsvaret (90,9%) og 7 fra hæren (9,1%). Kadettene ble fordelt mellom 9 ulike lag.

Basert på data fra dagbokstudien hadde leddene for begge restitusjonsopplevelsene en responsrate på 92,8 %. Responsraten var 93,0 % for arbeidspress, 92, 1% for utmattelse, og 92,8 % for jobbengasjement.

Prosedyre

Som en del av ledertreningen i utdanningen, reiste kadettene høsten 2016 på et 30-dagers tokt fra Nord-Europa til Nord-Amerika, hvor de fungerte som mannskap om bord på seilskuten Statsraad Lemkuhl. Studien baserte seg på at kadettene daglig, i 30 påfølgende dager, besvarte et standardisert spørreskjema. De fleste kvantitative dagbokstudier benytter seg, i tillegg til flere kortere, daglige spørreskjemaer, av et generelt spørreskjema som distribueres i forkant av den daglige datainnsamlingen. Formålet med dette er å kunne måle stabile person- eller situasjonsvariabler som for eksempel personlighetstrekk eller generelle jobbkarakteristika (Ohly, et al., 2010). Dette ble også gjort i denne studien, men på grunn av at oppgavens hypoteser kun fokuserer på daglige intrapersonlige fluktuasjoner, ble ikke det generelle spørreskjemaet benyttet i videre analyser.

Det daglige spørreskjemaet målte variabler som antas å variere på tvers av dager. Kadettene ble oppfordret til å fylle ut spørreskjemaet hver dag, etter endt vaktskift. Deltakelse på toktet var obligatorisk, og fokuset underveis var på opplæring og trening i oppgaver som er avgjørende for å kunne styre seilskuten, samt på andre oppgaver som har relevans i en operativ kontekst. Kadettene, og de ulike lagene de tilhørte, rullerte på oppgaver og ansvarsområder om bord. Det ble også lagt vekt på kontinuerlige evalueringer av lagenes og ledernes fungering, med fokus på utvikling av ledelse og samarbeid innad i lagene.

Etikk

Studien har vært under vurdering hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD), hvor den ble vurdert som meldepliktig. Studien ble innmeldt og godkjent. Konesjonen ble gitt under forutsetning av at alle data ble behandlet konfidensielt, at studien baserte seg på aktivt samtykke hos samtlige kadetter, og at deltakerne ikke var identifiserbare i det ferdigkodete datamaterialet. I praksis medførte dette at alle deltakerne ble tildelt en unik kode, som ble benyttet til å koble det generelle spørreskjemaet med det daglige. Denne kodelisten ble destruert ombord. Kadettene hadde ansvar for å huske sin personlige kode, slik at de hadde mulighet til å identifisere seg selv i datamaterialet i etterkant. For å ytterligere ivareta konfidensialitetsaspektet ble informasjon om kjønn, alder og forsvarsgren utfylt på eget ark. I tillegg ble det i forkant av datainnsamlingen innhentet informert samtykke hos samtlige kadetter.

Studiens omfang og lengde har medført at en har måttet ta grundige etiske avveininger rundt studiens relevans og verdi. Dagbokstudier kan være krevende for deltakerne (Ohly et al., 2010), særlig de studiene som gjennomføres over lengre tidsintervall. Det har derfor vært avgjørende å gi kadettene grundig informasjon om studiens nytteverdi – for dem selv (i form av tilbakemelding på både individ- og gruppenivå, basert på data fra spørreskjema) og andre interne og eksterne interessenter. Disse hensynene har blitt ivaretatt gjennom forberedende plenumsmøter, og aktiv vektlegging underveis av veilederne på seilskuten.

Måleinstrument

Utarbeidelse av det daglige og generelle spørreskjemaet baserte seg på etablerte og standardiserte skalaer. Måleinstrumentene, som dannet grunnlaget for det daglige spørreskjemaet, ble imidlertid tilpasset og kortet ned for bruk i en daglig kontekst (se appendiks for utdrag av de daglige spørreskjemaene). Dette ble gjort gjennom å legge til «I dag...» eller «I løpet av siste vakt...» i forkant av de ulike måleinstrumentene (Bakker, et al.,

2014; Ohly, et al., 2010). For å tilpasse de ulike måleinstrumentene til norsk ble alle ledd oversatt ved hjelp av translation-back-translation-metoden. Hele spørreskjemaet ble også tilpasset militær kontekst, ved at ord som «medarbeider» ble erstattet med «kadett». I testing og gjennomkjøring av det daglige spørreskjemaet varierte utfyllingstiden mellom 5-7 minutter. Noe som samsvarte godt med Reis og Gables (2000) anbefalinger for å redusere mulig utmattelse knyttet til utfylling, og potensielt økende frafall utover i dagbokstudier.

Daglig arbeidspress. Daglig arbeidspress ble målt ved hjelp av fire ledd som refererte til kvantitativ arbeidsmengde og tidspress-aspekter i arbeidshverdagen. Leddene var basert på en skala utviklet og validert av Van Veldhoven, De Jonge, Broersen, Kompier og Meijman (2002). Kriterier for de utvalgte leddene var høye faktorladninger fra tidligere studier, og at leddene begrepsmessig passet inn på et daglig nivå (Ohly, et al., 2010). Eksempelledd fra spørreskjema er «I hvilken grad har du hatt for mange arbeidsoppgaver du skulle utføre» og «I hvilken grad har du jobbet under tidspress». Indre konsistens ble målt ved Cronbachs alpha på daglig nivå. Skalaen for arbeidspress hadde i Van Veldhoven og kollegers valideringsstudie (2002) en Cronbachs alpha på .88. Data fra den foreliggende studien viste at daglig arbeidspress hadde en gjennomsnittlig reliabilitet på .89, som varierte mellom .80 til .95.

Daglig utmattelse. Daglig utmattelse (exhaustion) ble målt ved bruk av 3 ledd, hentet fra delskala for utmattelse i «Oldenburg Burnout Inventory» (Halbesleben & Demerouti, 2005). Denne inneholdt ledd som for eksempel «På slutten av arbeidsdagen i dag følte jeg meg tom for krefter» og «På slutten av arbeidsdagen i dag har jeg følt meg mentalt utslitt på grunn av jobben min». Kadettene rangerte seg selv på en skala fra 1 til 5, hvor 1= helt uenig og 5= helt enig. Skalaen for utmattelse viste i en tidligere valideringsstudie (Demerouti, Mostert, & Bakker, 2010) en Cronbachs alfa på .74. Skalaen hadde i denne studien en gjennomsnittlig reliabilitet på .89 (Cronbachs alfa), som varierte fra .82 til .96 i løpet av måleperioden.

Daglig jobbengasjement. Daglig jobbengasjement ble målt med en ni-ledds versjon av Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Skalaen hadde følgende tre underdimensjoner: *Vigør* (f.eks. «På dagens vakt har jeg vært full av energi»), *dedikasjon* (f.eks. «Jeg er stolt over jobben jeg har gjort på dagens vakt»), og *absorpsjon* (f.eks. «På dagens vakt har jeg vært oppslukt av jobben min»), som ble målt med tre ledd hver. Kadettene rangerte seg selv på en skala fra 1 til 5, hvor 1= helt uenig og 5= helt enig. Skalaen har tidligere vist god indre konsistens (Schaufeli, et al., 2006; Seppälä et al.,

2008). Funn fra valideringsstudier (Breevaart, Bakker, Demerouti, & Hetland, 2012; Schaufeli, et al., 2006) har også gitt støtte for å kunne beregne en samlet jobbengasjement-skåre, noe som er blitt gjort i denne studien. Daglig jobbengasjement viste i den foreliggende studien en gjennomsnittlig reliabilitet på .90, hvor den indre konsistensen varierte mellom .85 til .95, i løpet av de 30 dagene.

Daglige restitusjonsopplevelser. Daglige restitusjonsopplevelser ble målt ved bruk av en forkortet og tilpasset versjon (6 ledd) av «The Recovery Experience Questionnaire» (Sonnetag & Fritz, 2007). Med henholdsvis tre ledd fra delskalaene «psychological detachment» (psykologisk avkobling) og «relaxation» (avslapning). Følgende eksempelledd er representative for skalaen: «Når jeg ikke har vært på vakt, har jeg ikke tenkt på forrige vakt i det hele tatt » og «Når jeg ikke har vært på vakt, har jeg brukt tid til å slappe av». Kadettene rangerte seg selv på en 5-punkt skala, fra 1 til 5, hvor 1 representerte «helt uenig» og 5 var «helt enig». Basert på Sonnetag og Fritz' (2007) valideringsstudie viste «psykologisk avkobling» og «avslapning» en indre konsistens på .85. Målene for disse restitusjonsopplevelsene har også vist høy indre konsistens i en daglig valideringsstudie (Bakker, et al., 2014). Delskalaen for psykologisk avkobling viste i denne studien en gjennomsnittlig reliabilitet på .75, som varierte mellom .45 til .86, på tvers av alle dagene. Delskalaen for avslapning hadde en gjennomsnittlig indre konsistens på .90, med en minimumsverdi på .75 og maksimumsverdi på .94.

Analyse

Studien omfattet 30 repeterte målinger innsamlet blant 77 personer, noe som utgjør totalt 2310 måletidspunkt. Dataenes hierarkiske struktur hvor tidspunkt «dager» (nivå 1) er innvevd i «personer» (nivå 2) tillater at en kan undersøke studiens hypoteser ved hjelp flernivåanalyser. Designet gjør det mulig å kontrollere for variasjon som kan tilskrives generelle, individuelle tendenser mellom personer, noe som gjør at en kan måle unike effekter av dag-nivå-prediktorer (f.eks. daglig arbeidspress og restitusjon) på utfall i en daglig kontekst (f.eks. utmattelse og jobbengasjement; Fisher & To, 2012). En kan imidlertid også se på hvordan daglige fluktuasjoner i prediktorer påvirker daglige endringer i utfallsvariablene, ved å kontrollere for rapporterte nivåer av disse dagen før. Dette er en tilnærming denne studien vil benytte, da dette legger til rette for undersøkelser av temporale mønstre i studievariablene (Wickham & Knee, 2013), og fordi dette beskrives som en mer robust metodisk tilnærming (Ohly, et al., 2010).

For å kunne analysere datamaterialet ble det benyttet ulike statistikkprogrammer. Datainnsamling og koding ble gjort ved hjelp av SPSS versjon 24. Mplus versjon 7.4 (Muthén & Muthén, 2010) ble brukt for å beregne gjennomsnitt, standardavvik og asymptotiske korrelasjoner mellom studievariablene. I hovedsak ble flernivåanalyse-programvaren MLwin versjon 2.35 (Rasbash, Steele, Browne, Goldstein, & Charlton, 2015) benyttet for hypotesetesting. For ytterligere undersøkelser av interaksjonseffektene i studien, ble enkelteffektene (simple slopes) estimert ved hjelp av Preacher, Curran og Bauer (2006) sin programvare. I tillegg ble interaksjonseffektene plottet i etterkant, for en visualisering av effektene.

I forkant av analysene ble studievariablene sentrert rundt sine respektive individuelle persongjennomsnitt. Det ble også laget preskårer (kadettene rapporterte nivåer for utmattelse og engasjement dagen før) for de to avhengige variablene. Og som nevnt over, ved å inkludere og kontrollere for preskårer, vil man kunne si noe om hvorvidt endringer i utfallsvariablene kan forklares ut i fra endringer i de daglige prediktorene (Ohly et al., 2010; Sonnentag et al., 2010; Wickam & Knee, 2013). Påfølgende analyser ble gjennomført i tre steg – med henholdsvis testing av en upredikert modell, undersøkelser av hovedeffekter av studievariablene, og til slutt, mulige interaksjonseffekter.

Resultater

Deskriptiv statistikk

I tabellen under (tabell 1) vises gjennomsnitt, standardavvik og de estimerte korrelasjonene mellom studievariablene. De av korrelasjonene som befinner seg over diagonalen er korrelasjoner mellom individ (personnivå). Under diagonalen er korrelasjonene på dagnivå, innad i individ. På bakgrunn av at studiens hypoteser kun omfatter analyser av dagnivå-variabler, beskrives bare korrelasjonene på dette nivået.

Korrelasjonsmatrisen indikerer at det på daglig nivå var en signifikant, positiv korrelasjon mellom arbeidspress og utmattelse ($r = .22, p < .01$). Den tilsvarende korrelasjonen mellom daglig arbeidspress og jobbengasjement var også signifikant positiv ($r = .18, p < .01$). Arbeidspress hadde en signifikant negativ sammenheng med psykologisk avkobling ($r = -.17, p < .01$) og avslapning ($r = -.24, p < .01$). Videre kan en se av tabellen at utmattelse korrelerte negativt med jobbengasjement ($r = -.27, p < .01$), psykologisk avkobling ($r = -.16, p < .01$) og avslapning ($r = -.15, p < .01$). Jobbengasjement hadde imidlertid ingen signifikant sammenheng med avslapning ($r = -.04, p = \text{ns.}$) eller psykologisk avkobling ($r = -.04, p = \text{ns.}$). Avslutningsvis kan man se at det var en positiv relasjon mellom psykologisk avkobling og avslapning ($r = .34, p < .01$).

Tabell 1

Gjennomsnitt, standardavvik og de estimerte korrelasjonene mellom studievariablene.

	M	SD	1	2	3	4	5
1. Arbeidspress	2.42	.81	(.89)	.51**	-.05	-.27*	-.16
2. Utmattelse	2.36	.98	.22**	(.89)	-.40**	-.24*	-.38**
3. Jobbengasjement	3.21	.66	.18**	-.27**	(.90)	.07	.07
4. Psyk. avkobling	2.71	.82	-.17**	-.16**	-.04	(.75)	.39**
5. Avslapning	2.84	1.01	-.24**	-.15**	-.04	.34**	(.90)

Notat: Reliabilitetskoeffisienter (alfa) til skalaene i studien vises langs diagonalen.

Korrelasjoner under diagonalen er korrelasjoner på dagnivå, og korrelasjoner over diagonalen er korrelasjoner mellom individ.

* $p < .05$, ** $p < .01$. $n=2310$ måletidspunkt, $n = 77$ deltakere.

Flernivåanalyser

For å rettferdiggjøre bruken av flernivå-modellering ble det undersøkt om utmattelse og jobbengasjement viste tilstrekkelig variasjon på person- og dagnivå. Dette ble gjort ved bruk av intercept-modellene for de to utfallene. For utmattelse kunne 51% av den totale variansen tilskrives daglige variasjoner innad i individ, og 49% av variasjonen mellom individer ($B = 2.375$, $p < .01$). For jobbengasjement kunne 75% av den totale variansen tilskrives innen-person-variasjon, mens 25 % kunne forklares av variasjoner mellom individer ($B = 3.211$, $p < .01$), på tvers av de 30 dagene.

Test av modell – daglige endringer i utmattelse. Tabell 2 gir en oversikt over de tre testede modellene – en nullmodell (intercept-modell), en hovedeffektmodell og en interaksjonsmodell. Av tabellen fremgår det at preskåren for utmattelse hadde en signifikant prediksjon på utmattelse, i både hovedeffekt- ($B = .280$, $p < .01$) og interaksjonsmodellen ($B = .280$, $p < .01$). Ifølge Hypotese 1a, vil daglig arbeidspress være relatert til en økning i daglig utmattelse. Denne hypotesen ble undersøkt ved at en testet direkteeffekten av arbeidspress på utmattelse, samtidig som en kontrollerte for utmattelse dagen før – en kontrollvariabel som ble inkludert i alle modellene (Sonntag et al., 2010; Wickham & Knee, 2013). Resultatene fra hovedeffektmodellen indikerte at daglig arbeidspress hadde en signifikant positiv prediksjon på økning i daglig utmattelse ($B = .180$, $p < .01$), noe som ga støtte til hypotese 1a. Videre ble det også funnet støtte for hypotese 2a. Dette medførte at daglig avslapning var relatert til en reduksjon i daglig utmattelse ($B = -.052$, $p < .01$). Basert på resultatene fra hovedeffektmodellen ble hypotese 3 også støttet, ved at psykologisk avkobling signifikant predikerte en reduksjon i daglig utmattelse ($B = -.136$, $p < .01$).

Tabell 2

Flernivåestimater for prediksjon av endringer i daglig utmattelse.

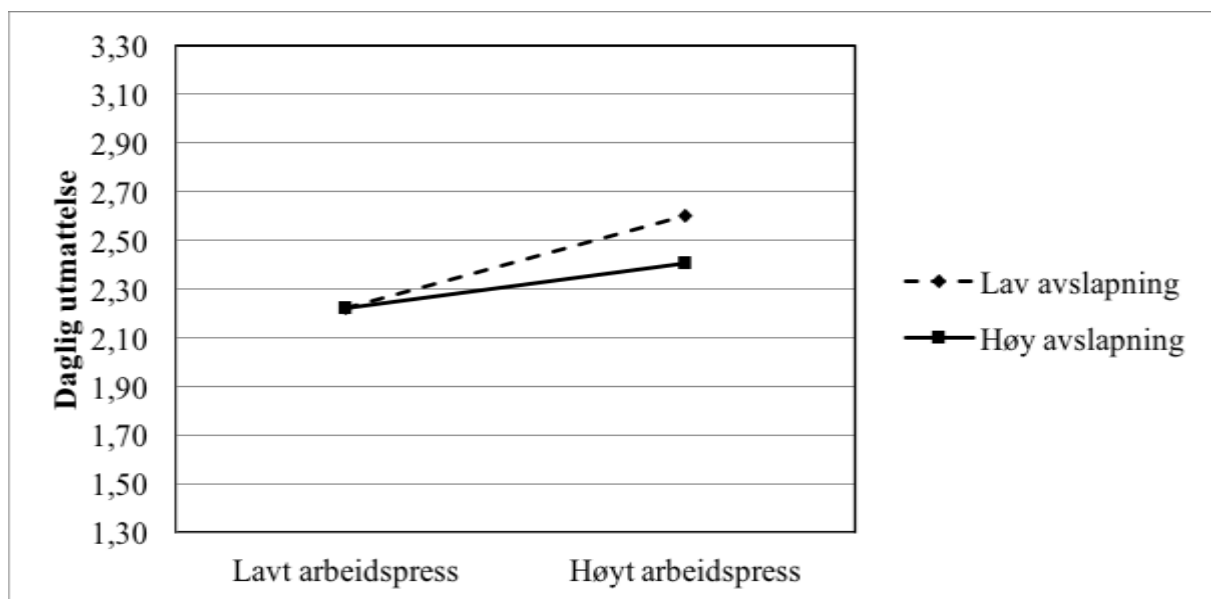
	Nullmodell		Hovedeffekter		Interaksjonseffekter	
	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	2.375**	0.080	2.370**	0.080	2.361**	0.080
Utmattelse (dagen før)			0.280**	0.020	0.280**	0.020
Arbeidspress			0.180**	0.023	0.174**	0.023
Psykologisk avkobling			-0.136**	0.027	-0.135**	0.027
Avslapning			-0.052**	0.019	-0.049*	0.019
Arbeidspress x Psyk. avkobling					-0.033	0.035
Arbeidspress x Avslapning					-0.060*	0.027
Variansnivå 2 (person)	0.472 (49%)	0.078	0.477	0.080	0.477	0.079
Variansnivå 1 (dag)	0.499 (51%)	0.015	0.405	0.013	0.403	0.013
-2 Log likelihood	4922.9		4196.9		4186.8	

*Notat: ** $p < .01.$, * $p < .05.$ $n = 2310$ måletidspunkt, $n = 77$ deltakere.*

Videre viste funn fra interaksjonsmodellen at interaksjonen mellom daglig arbeidspress og psykologisk avkobling på endringer i daglig utmattelse, ikke var signifikant. Dette gjorde at hypotese 4c ikke fikk støtte. Det ble imidlertid funnet støtte for hypotese 4a, hvor interaksjonen mellom daglig arbeidspress og avslapningsdimensjonen av restitusjon, viste seg å ha en signifikant negativ prediksjon, utover hovedeffekten av arbeidspress, i å forklare endringer i utmattelse ($B = -.060$, $p < .05$).

Figur 2 gir en beskrivelse av interaksjonen mellom daglig arbeidspress og avslapning på økninger i daglig utmattelse. Endepunktene for arbeidspress ligger ett standardavvik under og ett standardavvik over gjennomsnittet. De to regresjonslinjene illustrerer det

intraindividuelle forholdet mellom daglig arbeidspress og daglig utmattelse, hvor lav avslapning er definert som ett standardavvik under moderatorens gjennomsnitt, og høy avslapning er ett standardavvik over dette. Det ble foretatt en test av enkelteffektene («simple slope test»), som viste at det var en signifikant, positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og økninger i utmattelse, både for dager med lav grad av avslapning (simple slope = 0.2343(0.0346), $z = 6.7668$, $p < 0.001$), og for dager kadettene skårte høyt på avslapning (simple slope = 0.1138(0.0356), $z = 3.1964$, $p < 0.001$). En kan imidlertid se av figur 2 og av de to slopene, at det er en sterkere sammenheng mellom daglig arbeidspress og utmattelse for dager der kadettene rapporterte lav grad av avslapning, enn dager der kadettene rapporterte høy grad av avslapning. Som det fremgår av den signifikante interaksjonen i tabell 2, er også forskjellen i styrkene på enkelteffektene signifikant ($B = .060$, $p < .05$).



Figur 2. Interaksjonsplott: Daglig utmattelse, arbeidspress og avslapning

Test av modell – daglige endringer i jobbengasjement. Av tabellen fremgår det at preskåren for jobbengasjement hadde en signifikant prediksjon på jobbengasjement, i både hovedeffekt- ($B = .227$, $p < .01$) og interaksjonsmodellen ($B = .223$, $p < .01$). Funn fra hovedeffektmodellen (Tabell 3) viste at hypotese 1b ble støttet ($B = .146$, $p < .01$). Dette indikerte at daglig arbeidspress var relatert til en økning i daglig jobbengasjement. En kan se av tabell 2 at også hypotese 2b fikk støtte ($B = .067$, $p < .01$). Dette medførte at daglig

avslapning hadde en signifikant prediksjon på økning i daglig jobbengasjement. Basert på resultatene fra hovedeffektmodellen fremgår det som antatt at daglig psykologisk avkobling ikke hadde en signifikant prediksjon på endringer i daglig jobbengasjement.

Tabell 3

Flernivåestimater for prediksjon av endringer i daglig jobbengasjement

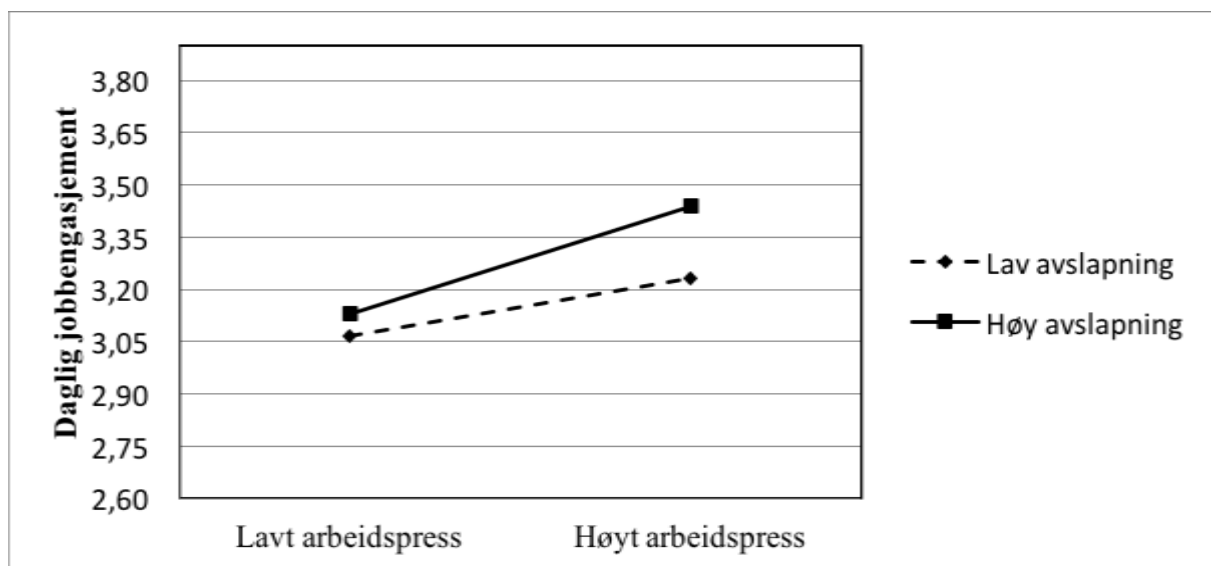
	Nullmodell		Hovedeffekter		Interaksjonseffekter	
	B	SE	B	SE	B	SE
Konstant	3.211**	0.040	3.213**	0.040	3.216**	0.040
Jobbengasjement (dagen før)			0.227**	0.021	0.223**	0.047
Arbeidspress			0.146**	0.019	0.146**	0.041
Psykologisk avkobling			-0.009	0.022	-0.009	0.022
Avslapning			0.067**	0.016	0.065**	0.016
Arbeidspress x Psyk. avkobling					-0.044	0.029
Arbeidspress x Avslapning					0.044*	0.022
Variansnivå 2 (person)	0.110 (25%)	0.020	0.114	0.020	0.114	0.020
Variansnivå 1 (dag)	0.331 (75%)	0.010	0.277	0.009	0.277	0.009
-2 Log likelihood	3952.8		3348.3		3343.9	

Notat: ** $p < .01$., * $p < .05$. $n = 2310$ måletidspunkt, $n = 77$ deltakere.

Av tabell 3 kan en se at interaksjonen mellom daglig arbeidspress og psykologisk avkobling på endringer i daglig engasjement ikke var signifikant, noe som innebar at hypotese 4d ikke ble støttet. Videre testing av interaksjonsmodellen viste derimot at en fant støtte for hypotese 4b. Tabell 3 viser at interaksjonen mellom daglig arbeidspress og daglig avslapning hadde et signifikant bidrag utover hovedeffekten på daglig økning i jobbengasjement ($B = .044$, $p < .05$). Denne interaksjonen er illustrert i figuren nedenfor.

Figur 3 gir en beskrivelse av interaksjonen mellom arbeidspress og daglig avslapning

på økninger i daglig jobbengasjement. Som nevnt over illustrerer de to regresjonslinjene det intraindividuelle forholdet mellom daglig arbeidspress og daglig jobbengasjement, hvor lav avslapning er definert som ett standardavvik under moderatorens gjennomsnitt, og høy avslapning er ett standardavvik over dette. Også her ble det gjort en test av enkelteffektene. Denne viste at det var en positiv signifikant sammenheng mellom daglig arbeidspress og økninger i jobbengasjement, for dager med høy grad av avslapning (simple slope = $0.1901(0.0296)$, $z = 6.4271$, $p < 0.001$). Enkelteffekten var imidlertid også signifikant positiv for de dagene kadettene rapporterte lave nivåer av avslapning (simple slope = $0.1019(0.0286)$, $z = 3.563$, $p < 0.001$). En kan med bakgrunn i figuren og testen av enkelteffektene, se at det er en sterkere positiv sammenheng mellom daglig arbeidspress og økninger i daglig jobbengasjement for dager der kadettene rapporterte høy grad av avslapning, enn dager der kadettene rapporterte lav grad av avslapning. Som det fremgår av den signifikante interaksjonen i tabell 3, er også forskjellen i styrkene på enkelteffektene signifikant ($B = .044$, $p < .05$).



Figur 3. Interaksjonsplott: daglig jobbengasjement, arbeidspress og avslapning.

Diskusjon

Oppsummering av funn

Med bakgrunn i JD-R-modellen og differensieringen mellom hindrende og utfordrende jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2016; Crawford, et al., 2010; Tadić, et al., 2015; Webster, et al., 2011), COR-teorien (Gorgievski & Hobfoll, 2008) og E-R-modellen (Meijman & Mulder, 1998) antok vi i denne studien at høye nivåer av restitusjonsopplevelsene avslapning og psykologisk avkobling kan bidra til at arbeidspress i større grad oppleves utfordrende. Formålet var derfor å undersøke den daglige relasjonen mellom arbeidspress og endringer i utmattelse og jobbengasjement, samt den mulige modererende rollen til restitusjonsopplevelsene avslapning og psykologisk avkobling.

Resultatene viste i tråd med hypotesene at arbeidspress var relatert til en økning i både utmattelse og jobbengasjement. Videre var begge restitusjonsopplevelsene relatert til en reduksjon i daglig utmattelse. Avslapning hadde også en hovedeffekt på en økning i daglig jobbengasjement. På bakgrunn av tidligere tvetydige funn knyttet til psykologisk avkobling (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017) formulerte vi ingen hypotese på direkteeffekten mellom denne restitusjonsopplevelsen og endringer i jobbengasjement. Psykologisk avkobling ble likevel inkludert i analysene som kontrollvariabel. Som antatt var hovedeffekten av psykologisk avkobling på endringer i engasjement ikke signifikant. Studien fant også støtte for at arbeidspress hadde sterkere positiv sammenheng med jobbengasjement og en svakere sammenheng med utmattelse de dagene kadettene rapporterte høye nivåer av avslapning. Psykologisk avkobling hadde derimot ingen modererende effekt på sammenhengen mellom arbeidspress og utfallene, og disse hypotesene ble derfor ikke støttet.

I det følgende vil hypotesene og funnene diskuteres mer inngående. Deretter vil oppgaven ta for seg studiens teoretiske og praktiske implikasjoner, metodiske betraktninger, og komme med forslag til fremtidig forskning.

Daglige fluktuasjoner i jobbengasjement og utmattelse

For å kunne predikere daglige endringer i utmattelse og jobbengasjement, slik det er gjort i denne studien, er det avgjørende at disse utfallene har tilstrekkelige daglige fluktuasjoner (Sonnentag, Dormann, et al., 2010; Xanthopoulou & Meier, 2014). På bakgrunn av forskning som viser at nivået av jobbkrav og ressurser varierer vesentlig fra dag til dag (Butler, et al., 2005; Simbula, 2010; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009b), er det foreslått at reaksjonene på disse jobbkaraktistikkene varierer i like stor grad

(Xanthopoulou & Meier, 2014). Kvantitative dagbokstudier støtter dette, og har demonstrert at jobbengasjement og utmattelse i stor grad varierer hos arbeidstakere (se; Simbula, 2010; Sonnenschein et al., 2007; Sonnentag, 2003; Xanthopoulou et al., 2008). Simbula (2010) fant at 38% av variansen i jobbengasjement, og 39% av variansen i utmattelse skyldes innen-person-variasjoner, mens Xanthopoulou og Bakker (2013) hevder at så mye som 42% av variasjonen i jobbengasjement kan tilskrives daglige variasjoner. Slike dynamiske mekanismer antas innenfor JD-R-modellen (Xanthopoulou, et al., 2009a; Xanthopoulou, et al., 2008), og er forankret i blant annet AET (Weiss og Cropanzanos, 1996) og Beal og Weiss (2013) sin episodiske tilnærming. Funnene fra denne studien støtter tidligere forskning og teorier, ved at den daglige variansen innad i individet forklarer en betydelig del av utmattelse (51%) og jobbengasjement (75%). Dette vitner om at betingelser i arbeidssituasjonen påvirker fluktuasjoner i utfallene, selv i en såpass avgrenset studiekontekst. En større innen-person-varians i vår studie enn det som tidligere er funnet, kan forklares med at studien foregår over flere dager enn tidligere studier (30 dager). I tillegg er det hevdet at forholdet mellom innen-person-varians og mellom-person-varians kan ha sammenheng med arbeidsmiljøet (Xanthopoulou & Bakker, 2013). I tråd med dette kan en høy innen-person-variasjon i jobbengasjement følge av at kadettene har rullert på arbeidsoppgaver, ledere og lederansvar.

Til tross for at utmattelse og jobbengasjement opprinnelig var sett som relativt vedvarende og statiske konsepter (Shirom, et al., 2005; Sonnentag, Dormann, et al., 2010), belyser resultatene at den daglige innen-person-tilnærmingen er viktig i tillegg til, og utover, mål av trekknivåer. Innen-person-design gir innsikt i de dynamiske prosessene som påvirker daglig velvære. De to tilnærmingene komplementerer hverandre, og kan sammen gi en bedre helhetlig forståelse av utmattelse og jobbengasjement (Xanthopoulou & Bakker, 2013).

Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement

Som antatt viste resultatene at daglig arbeidspress var relatert til en økning i både daglig utmattelse (H1a) og daglig jobbengasjement (H2b). Dette indikerer at på dager der kadettene opplever høyt arbeidspress, rapporterer de mer utmattelse og mer jobbengasjement enn dagen før. Funnene er i samsvar med litteratur og empiri som viser at arbeidspress både kan vurderes hindrende og/eller utfordrende (Lazarus & Folkman, 1984b; Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011), og forskning som viser til positive sammenhenger med utmattelse og jobbengasjement (Bakker, et al., 2004; Bakker, et al., 2006; Crawford, et al., 2010; Hakanen, et al., 2008; Inoue, et al., 2014; Mauno, et al., 2007; Tadić, et al., 2015). Det

er imidlertid viktig å påpeke at denne studien ikke kan si noe om hvordan arbeidspresset er vurdert, ettersom kadettene oppfatninger ikke direkte er blitt målt. Det kan derfor tenkes at noen kadetter har vurdert arbeidspresset som både hindrende og utfordrende samtidig, mens andre kadetter har vurdert presset utelukkende hindrende eller utfordrende (Lazarus & Folkman, 1984b). Likevel kan man hevde at sammenhengen med en økning i engasjement indikerer at i alle fall noen kadetter på noen dager opplever kravet som utfordrende. På dette feltet trengs det mer forskning, og i tråd med Bakker og Demerouti (2016) etterlyses det mer fokus på når og hvordan arbeidspresset er hindrende og/eller utfordrende.

Sammenhengen mellom daglig arbeidspress og en økning i daglig utmattelse kan forklares med at arbeidspress vil kreve økt innsats og investeringer fra kadettene, med påfølgende opplevelse av utmattelse (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2016; Hobfoll, 2001; Hockey, 1997; Meijman & Mulder, 1998). I samsvar med JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Demerouti, 2016) vil kadetter som står overfor daglig arbeidspress bruke sine ressurser for å håndtere kravet, noe som kan føre til redusert energi og opplevelse av utmattelse (se, Demerouti, Bakker, De Jonge, et al., 2001; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000, 2001; Leiter, 1993). Dette er også i tråd med COR-teorien (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 1988) som antar at individene blir utmattet når de opplever ressurstap eller trussel om tap, når de ikke oppnår nye ressurser ved investeringer, eller når ressursene er utilstrekkelige til å møte og håndtere arbeidspresset. Det er de dagene kadettene har få ressurser, at de er mest sårbare for ressurstap i møte med arbeidspress. På disse dagene vil kadettene ha større sannsynlighet for nye tap («tapsspiral»), og dermed en økning i negative utfall (Hobfoll, 2001). Når ressurser, slik som energi, avviker fra optimalt nivå krever det oppmerksomhet, og negative symptomer som utmattelse oppstår (Gorgievski & Hobfoll, 2008). På denne måten kan man forstå daglig utmattelse som en tilstand der kadettene ressursnivå er svekket som følge av høyt arbeidspress samme dag.

Sammenhengen mellom daglig arbeidspress og en økning i daglig engasjement kan forstås i lys av at håndteringen av arbeidspress kan medføre positive konsekvenser for kadettene. I tråd med COR-teorien vil kadettene som håndterer og mestrer arbeidspresset kunne oppleve å øke sine ressurslagre, og igjen ha en økt mulighet for nye ressursoppnåelser («gevinstspiral») (Hobfoll, 1988, 1998, 2002). I følge teorien vil det å oppnå og øke ressurser i seg selv ha motiverende effekt (Gorgievski-Duijvesteijn, et al., 2011), og håndteringen av daglig arbeidspress vil derfor være engasjerende (Sonnentag, 2002). Prosessen legger spesielt

til rette for opplevelsen av flyt («flow») og engasjement (Csikszentmihalyi, 1997; Gorgievski & Hobfoll, 2008), de dagene kadettene har tilstrekkelige ressurser i møte med arbeidspresset. Dette er fordi oppnåelsen av nye ressurser krever investeringer av eksisterende ressurser (Gorgievski & Hobfoll, 2008). På denne måten vil kadettene være bedre rustet for å håndtere og oppleve engasjement ved arbeidspress.

En sammenheng mellom arbeidspress og en økning i begge utfallene kan som nevnt indikere at kravet kan vurderes både hindrende og/eller utfordrende (Lazarus & Folkman, 1984b; Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011). Funnene utelukker likevel ikke at det finnes alternative forklaringer. Resultatene kan også indikere at daglig arbeidspress oppleves entydig utfordrende blant kadettene. Denne forklaringen er i tråd med studiene som har definert arbeidspress som utelukkende utfordrende (se eksempelvis, Cavanaugh, et al., 2000; Crawford, et al., 2010; Vujčić, et al., 2017), og litteraturen som viser at utfordringer vil ha en positiv sammenheng med både utmattelse og jobbengasjement på samme tid (se eksempelvis, Crawford, et al., 2010; Lepine, et al., 2005). Videre har studier vist at kontekst påvirker individenes vurdering av krav som hindring eller utfordring (Bakker & Sanz-Vergel, 2013). En forklaring på at kadettene i denne studien kan ha vurdert arbeidspresset som utfordrende kan dermed være den militære konteksten. Slike kontekster kjennetegnes av tung arbeidsbelastning og uforutsigbare situasjoner, som kadettene sannsynlig har fått trening i å håndtere (Alford & Cuomo, 2009; Bartone, et al., 1998; Olsen, et al., 2010). I tråd med dette kan det derfor tenkes at kadettene er rustet til å møte arbeidspresset på en effektiv måte, og at de dermed opplever daglig arbeidspress som utelukkende utfordrende fremfor hindrende.

En annen grunn til at man i denne studien fant en positiv relasjon mellom daglig arbeidspress og en økning i engasjement kan være at kadettene stort sett har erfart moderate nivåer av press. I tråd med dette hevder Mauno og kolleger (2007) at arbeidspress må være relativt høyt for å få negative effekter, og at moderate nivåer av press har motiverende egenskaper. Nyere studier har i samsvar med dette funnet at veldig høye nivåer av arbeidspress har negative sammenheng med jobbengasjement, mens moderate nivåer av press er optimalt stimulerende, og derfor relatert til høyt jobbengasjement (Brüggen, 2015; Schmitt, et al., 2015). Resultatene i denne studien viste at utmattelse hadde en lavere andel dagnivå-varians (>50) enn engasjement (>70), noe som kan indikere at det har vært mindre utmattelse enn engasjement hos kadettene. Det at nivået av utmattelse har vært lavere enn engasjement kan igjen være et signal på at arbeidspresset har vært for lavt til at mange har opplevd det som

entydig hindrende. Resultatene viste i samsvar med dette at kadettene rapporterte moderate nivåer av daglig arbeidspress ($M = 2,42$). Med bakgrunn i slik argumentasjon ville kadettene med større sannsynlighet vurdert arbeidspresset som hindrende, dersom de hadde opplevd høyere nivåer av press.

En annen viktig betraktning er om arbeidspress i seg selv er engasjerende, eller om andre karakteristikk må være til stede for en økning i engasjement. Dette er en veletablert antakelse i organisasjonspsykologisk teori, og har bred støtte innenfor ulike modeller slik som krav-kontroll-modellen (Karasek, 1979) og JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2016). Kühnel, Sonnentag og Bledow (2012) fant for eksempel i sin studie at daglig tidspress ikke er engasjerende i seg selv, men at det har motiverende potensiale når arbeidstakere opplever dager med høyt tidspress i kombinasjon med jobbkontroll. Spesifikt hevdet de at daglig jobbkontroll er viktig for jobbengasjement ettersom det hjelper arbeidstakere med å fange og dra nytte av den energigivende effekten ved tidspress (Kühnel, et al., 2012). En slik argumentasjon er også i tråd med Daniels og Jonge (2010) som hevder at en overensstemmelse mellom jobbkrav og-ressurser fremmer helse, velvære og prestasjoner. Ut fra et slikt perspektiv kan det derfor tenkes at daglig arbeidspress har sammenheng med en økning i jobbengasjement fordi kadettene samtidig opplever å ha jobbkontroll eller andre overensstemmende ressurser, slik som tilbakemelding, sosial støtte og restitusjonstid i arbeidssituasjonen.

Avslapning og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement

Resultatene viste at avslapning var relatert til en reduksjon i utmattelse, når vi kontrollerte for nivået av utmattelse dagen før. Dager der kadettene benyttet seg av avslapningstrategier rapporterte de endringer til lavere grad av utmattelse fra en dag til neste. Resultatene støtter hypotese (H2a), og indikerer i tråd med COR-teorien at tilstrekkelige nivåer av avslapning har potensial til stanse igangsettelsen av negative tapsspiraler, og dermed hindre overføringen av utmattelse fra en dag til en annen (Hobfoll, 2002; Xanthopoulou & Meier, 2014). Til støtte for hypotese H2b viste resultatene at avslapning var relatert til en økning i daglig jobbengasjement. Dette indikerer at avslapning også fasiliterer jobbengasjement ved å igangsette gevinstspiraler (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Funnene er i tråd med tidligere forskning (Shimazu, et al., 2012; Sonnentag & Fritz, 2007; Ten Brummelhuis, et al., 2012), men går i mot antakelsen om at passive restitusjonsaktiviteter kan ha negative konsekvenser (Iso-Ahola, 1997; Iso-Ahola &

Weissinger, 1990). Tanken er at passive aktiviteter har sammenheng med kjedsomhet og apati, samt redusert fysisk og mental helse (Iso-Ahola, 1997). Likevel indikerer funnene at å bruke tid på aktiviteter med lav intensitet oppleves som fordelaktig, både for å oppnå positive jobbutfall og unngå negative. Det bør imidlertid bemerkes at en høy skåre på avslapning ikke indikerer at all fritid er brukt på lavintensitetsaktiviteter, og at man dermed mister de positive effektene som følger av aktive aktiviteter, som for eksempel trening. Det er mer sannsynlig at avslapning tilfører noe positivt utover aktive aktiviteter (Sonntag, 2001).

I følge Sonntag og Fritz (2007) har avslapning to ulike roller i restitusjonsprosessen. For det første reduserer avslapning aktivering og hindrer forlenget belastning av de samme funksjonelle systemene eller ressursene som er brukt i løpet av arbeidsdagen. Redusert aktivering er viktig fordi forlenget aktivering, som følge av krevende arbeid, er en viktig medierende mekanisme for at jobbstressorer fører til helseplager (Brosschot, et al., 2005). Både avslapning og psykologisk avkobling kan ses som avledende strategier i tråd med humørreguleringslitteraturen (Parkinson & Totterdell, 1999), ved at de hjelper individer å fokusere på aktivitetene fremfor arbeidsrelaterte stressorer. Dager der kadettene har benyttet seg av aktiviteter som fasiliterer avslapning vil de ha mulighet til å gjenoppbygge ressurser som er mistet eller truet i løpet av arbeidsdagen, og dermed ha disse tilgjengelig før neste vakt (Hobfoll, 1998, 2002). Kadettene unngår da at en forlenget belastningsreaksjon fører til ufullstendig restitusjon («tapsspiral»), og behov for kompenserende innsats dagen etter (Hobfoll, 1998; Hockey, 1993; Meijman & Mulder, 1998). Denne prosessen legger til rette for begrenset påvirkning av negative utfall fra en dag til en annen (Gorgievski & Hobfoll, 2008).

Den andre rollen handler om at avslapningsaktiviteter oppfattes behagelig, og dermed kan øke positiv affekt. Dette er relevant fordi det tidligere er funnet at høye arbeidskrav kan føre til økt negativ affekt og lavere nivåer av positiv affekt (Fuller, et al., 2003). Avslapning er relatert til positiv affekt som kan forhindre ugunstige effekter av negativ affekt (Fredrickson, et al., 2000), og dermed regulere humøret positivt. Positive emosjoner bidrar igjen til å bygge opp ytterligere personlige ressurser (Fredrickson, 2001; Fredrickson, et al., 2000). Dager der kadettene er restituert vil de med større sannsynlighet ha gjenopprettet sentrale ressurser, og kan aktivt investere disse for å skaffe ytterligere ressurser (Ten Brummelhuis, et al., 2012). Funnene støtter samtidig antakelsen fra COR-teorien (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2002) om at ressurser som samles utenfor arbeidstiden (kontekstuelle ressurser) genererer en positiv spiral, som legger til rette for tilegnelse av

ytterligere ressurser. Spesifikt vil avslapningsstrategien fungere som en personlig ressurs som fasiliterer tilegnelsen av nye ressurser, fordi sentrale ressurser er gjenopprettet etter belastning. Avslapning fungerer dermed ikke kun som en reparerende mekanisme etter høye arbeidskrav, men også som en prosess som legger til rette for en ny arbeidsdag. Når ressursene oppfattes som tilstrekkelige vil arbeidsdagen oppfattes mer positivt, noe som fører til høyere innsats og motivasjon hos individet, og øker sannsynligheten for rapportering av høyere jobbengasjement (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Kühnel, et al., 2012; Sonnentag, 2003; Xanthopoulou, et al., 2009a). I tråd med dette hevder Bakker og Demerouti (2016) at personlige ressurser har en direkte positiv effekt på jobbengasjement, og forskning støtter denne antagelsen (Kühnel, et al., 2012; Sonnentag, Dormann, et al., 2010; Xanthopoulou, et al., 2009a). Avslapning er altså ikke kun positivt som følge av at slike aktiviteter bidrar til å redusere stress og gjenoppbygge truede ressurser, men også fordi et tilstrekkelig ressursnivå legger til rette for jobbengasjement (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Ten Brummelhuis, et al., 2012).

Psykologisk avkobling og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement

I overensstemmelse med hypotese 3 viste resultatene at psykologisk avkobling var relatert til en reduksjon i daglig utmattelse (H3). På dager kadettene rapporterer høyt nivå av psykologisk avkobling reduseres utmattelse fra en dag til en annen. En negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og utmattelse er i tråd med tidligere forskning (Fritz, et al., 2010; Siltaloppi, et al., 2009; Sonnentag, Binnewies, et al., 2010; Sonnentag, et al., 2008; Sonnentag & Fritz, 2007). En reduksjon i utmattelse, også når det kontrolleres for avslapning, støtter tanken om at det ikke er tilstrekkelig å kun fjerne seg fysisk fra en krevende arbeidssituasjon (Sonnentag & Fritz, 2007). Resultatene indikerer altså at psykologisk avkobling bidrar, utover avslapning, til lavere nivåer av utmattelse. Årsaken kan være at forlenget kognitiv aktivering (som bekymring og tanker om fremtidig stress) opprettholder belastning av de samme fysiske systemene og ressursene som er brukt under arbeidsdagen, og dermed hindrer fullstendig restitusjon (Meijman & Mulder, 1998; Ottaviani, et al., 2015; Sonnentag & Fritz, 2007).

Det ble ikke formulert en hypotese på sammenhengen mellom psykologisk avkobling og engasjement, på bakgrunn av tidligere tvetydige funn (Shimazu, et al., 2016; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Restitusjonsopplevelsen ble imidlertid inkludert som kontrollvariabel i analysene, og funnene indikerte at daglig psykologisk avkobling ikke er

relatert til endringer i jobbengasjement. Det er tidligere hevdet at årsaken til manglende lineære sammenhenger kan være at høy psykologisk avkobling fører til en for stor psykologisk distanse fra arbeidet, og på den måten hindrer økt engasjement (Shimazu, et al., 2016). Når kadettene er mentalt distansert fra arbeidet i restitusjonstiden kan det være vanskelig å ”skru på” igjen neste morgen (Fritz, et al., 2010; Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). På bakgrunn av dette, og tidligere funn av kurvlineære relasjoner mellom psykologisk avkobling og jobbengasjement (Shimazu, et al., 2016), ble det testet for ikke-lineære sammenhenger. Vår analyse indikerte imidlertid ingen kurvlineæritet mellom variablene.

En forklaring på manglende lineære og kurvlineære funn kan være at spørreskjemaet (Sonntag & Fritz, 2007) ikke skiller mellom positiv refleksjon, bearbeidende refleksjon og negative tanker om fremtidig stress. I motsetning til avslapning er altså ikke psykologisk avkobling nødvendigvis et affektivt konsept. Sonntag og Fritz (2007, 2015) betrakter psykologisk avkobling som affektivt nøytralt, og konseptet er i denne studien målt deretter. Noen studier har imidlertid inkludert en affektiv komponent, og definert psykologisk avkobling som fravær av negative arbeidsrelaterte tanker (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Wendsche og Lohmann-Haislah (2017) skriver i sin metaanalyse at deres resultater indikerte at sammenhengen mellom avkobling og utmattelse var sterkere i studiene som så avkobling som fravær av negative tanker. I tillegg var sammenhengene mellom avkobling og affekt sterkere, og kun signifikante i dette tilfellet. I tråd med transaksjonell stressteori (Lazarus & Folkman, 1984a) er det sannsynlig at jobbrelaterte tanker (lav psykologisk avkobling) kan være positivt de dagene kadettene tanker har positivt innhold, eller dersom tankene brukes bearbeidende for å håndtere stressende hendelser de har opplevd i løpet av arbeidsdagen (Sonntag & Fritz, 2015). Relatert forskning har funnet at positiv refleksjon over arbeidet kan føre til lavere utmattelse (Fritz, Sonntag, & Barling, 2005), og økt positiv affekt (Sonntag & Binnewies, 2013; Sonntag & Grant, 2012). Det kan dermed tenkes at resultatene påvirkes av innholdet i tankene, ved at dagene kadettene potensielt oppnår gevinst av positiv refleksjon, utligner dagene med negative tanker om fremtidig stress.

Arbeidspress og sammenhengen med utmattelse og jobbengasjement: Den modererende rollen av psykologisk avkobling og avslapning

Resultatene viste at avslapning modererte den daglige sammenhengen mellom arbeidspress og en økning i utmattelse (H4a), og arbeidspress og en økning i jobbengasjement (H4b). Spesifikt har daglig arbeidspress en sterkere positiv sammenheng med

jobbengasjement, og en svakere positiv sammenheng med utmattelse, de dagene kadettene rapporterer høye nivåer av avslapning. Funnene støtter antakelsen om at jobbkrav i større grad oppfattes som utfordringer dersom arbeidstakere opplever tilstrekkelige nivåer av daglig restitusjon (Bakker, Van Emmerik, et al., 2008; Demerouti, et al., 2009). Likevel må det bemerkes at sammenhengen mellom arbeidspress og en økning i engasjement også er positiv de dagene kadettene rapporterer lav grad av avslapning. I tillegg reduserer, men fjerner ikke, avslapning den positive sammenhengen mellom arbeidspress og økninger i utmattelse. Psykologisk avkobling viste ingen modererende effekt mellom arbeidspress og endringer i utfallene (H4c og H4d).

Selv om det er få studier som har undersøkt avslapning som moderator, støtter denne studien tidligere forskning. For eksempel har tidligere studier funnet at avslapning reduserer den negative sammenhengen mellom krav og utmattelse, energi og humør (Johnson, et al., 1996; Kiecolt-Glaser, et al., 1986; Siltaloppi, et al., 2009). Samtidig er det et kjent innenfor JD-R-modellen at høye krav i kombinasjon med høye ressurser legger til rette for daglig jobbengasjement (Sonnentag, Dormann, et al., 2010), mens høye krav i kombinasjon med lavt ressursnivå øker sannsynligheten for daglig utmattelse (Xanthopoulou & Meier, 2014).

Resultatene kan ses i lys av antakelsen i E-R-modellen om at høy innsats på arbeidsplassen ikke er negativt i seg selv, dersom arbeidstakere har hatt tilstrekkelige muligheter for å restituere fra tidligere belastningsreaksjoner (Geurts & Sonnentag, 2006; Meijman & Mulder, 1998). Resultatene indikerer at avslapning kan bidra til at belastningsreaksjonene tilbakevender til opprinnelige nivåer når arbeidspresset ikke lenger er til stede, og dermed reduserer overføringen av utmattelse fra en dag til en annen (Xanthopoulou & Meier, 2014). En årsak til en økning i utmattelse selv ved høy avslapning, kan være måletidspunktet. Siden utmattelse måles like i etterkant av dagens vakt er det usikkert hvorvidt en økning i utfallet følger av at utmattelse fra dagen før henger ved, eller om denne økningen følger av ressursbruk eller karakteristikker ved dagens arbeidsoppgaver. I tillegg er det mulig at tredjevariabler som søvn, andre restitusjonsopplevelser eller jobbkarakteristikker påvirker denne sammenhengen ved at avslapning isolert ikke er tilstrekkelig (Bakker & Demerouti, 2016; Muraven, Baumeister, & Eisenberg, 2000; Sonnentag & Fritz, 2007; Åkerstedt, Nilsson, & Kecklund, 2009).

Restitusjonsopplevelser kan innenfor JD-R-rammeverket ses som personlige ressurser, som reduserer den negative påvirkningen høye krav kan ha på utfall (Moreno-Jiménez, et al.,

2012; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Det er hevdet at slike ressurser har en positiv sammenheng med engasjement, på bakgrunn av at disse reflekterer tro på at man kan kontrollere arbeidsmiljøet (Sweetman & Luthans, 2010). Altså kan personlige ressurser påvirke hvordan arbeidstakere oppfatter arbeidspress (hindrende og/eller utfordrende), og dermed hvordan de håndterer kravet (Lazarus & Folkman, 1984a). Tidligere longitudinell forskning støtter antakelsen om at individer med høyt ressursnivå bedre kan håndtere kravene de møter i arbeidstiden (Siu, et al., 2014). Det er altså sannsynlig at dager der kadettene opplever høyt nivå av jobbkontroll som følge av et tilfredsstillende ressursnivå, vil arbeidspress i større grad oppfattes som utfordringer, og dermed ha sammenheng med en større økning i jobbengasjement. På den andre siden vil kadettene på dager de opplever å ha lav jobbkontroll, som følge av lavt ressursnivå, kunne oppfatte kravene som hindringer og trusler mot personlig gevinst og mestring, og dermed oppleve høyere nivå av utmattelse (Kühnel, et al., 2012).

COR-teorien kan belyse den modererende rollen ytterligere. Som nevnt tidligere er det i følge denne teorien er det to betingelser som er relevant for utviklingen av utmattelse: (1) individets ressurser er truet, og (2) individer feiler i å oppnå ressurser etter betydelig ressursinvestering (Gorgievski & Hobfoll, 2008). Den første betingelsen vil i arbeidslivet følge av at innsats på arbeidsplassen krever bruk av ressurser. Gjennom arbeidsdagen brukes og tømmes (begrensede) fysiske og psykologiske ressurser (Quinn, et al., 2012). Dagene kadettene innehar lavt nivå av ressurser ved arbeidsdagens begynnelse er de i større grad sårbare for ressurstap, og de innehar ingen ressurser som kan absorbere eller kompensere for tapene som oppleves (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2002). I tillegg vil kadettene på dager med allerede lavt ressursnivå paradoksalt være mindre kapable til å innhente nye ressurser (Hobfoll, 2001), og dermed også være sårbare for den andre betingelsen.

Engasjement er på sin side resultatet av virkelig eller forventet ressursgevinst som styrker energiresursene (Gorgievski & Hobfoll, 2008). Gorgievski og Hobfoll (2008) trekker frem at individer har behov for et tilfredsstillende nivå av ressurser for å kunne investere, og dermed innhente ytterligere ressurser. Dagene kadettene rapporterer høye nivåer av avslapning har de gjenoppbygget tapte energiresurser, og kan dermed lettere tilegne seg nye ressurser («gevinstspiral») (Gorgievski & Hobfoll, 2008). De kan samtidig bedre beskytte seg mot negative utfall av høye krav ved å bygge på ressursene som er gjenopprettet i løpet av restitusjonstiden, og ved å absorbere nye tap med de eksisterende ressursene (Hobfoll, 2002;

Updegraff & Taylor, 2000). Under optimale forhold, hvor ressursene er på linje med kravene, vil prosessen legge til rette for opplevelsen av flyt («flow») og jobbengasjement (Csikszentmihalyi, 1997; Gorgievski & Hobfoll, 2008). Dermed kan høyt arbeidspress i disse tilfellene fasilitere en aktiv problemløsningsstil, som økt innsats og energiinvestering, som igjen legger til rette for daglig jobbengasjement (Kühnel, et al., 2012). Høye krav vil sannsynligvis oppfattes som en positiv utfordring, og en drivkraft til å innhente nye ressurser for personlig vekst og utvikling, fremfor en hindring, hvor fokuset rettes mot å bevare ressurser. Dager der kadettene har lave nivåer av ressurser vil de sannsynligvis i større grad unngå risikoen ved å investere ressurser, og dermed innta en defensiv holdning i møte med høye krav (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 2001). Altså oppfattes høyt arbeidspress i et slikt tilfelle som en trussel, og sannsynliggjør en passiv problemløsningsstil som å trekke seg unna arbeidssituasjonen, og dermed oppleve lavere ressursgevinst og jobbengasjement (Kühnel, et al., 2012).

Det er fortsatt relativt få studier som har undersøkt den modererende effekten av psykologisk avkobling mellom jobbstressorer, belastning og svekket velvære – og interaksjonseffekter har vært vanskelig å påvise (Moreno-Jiménez, et al., 2012; Siltaloppi, et al., 2009; Sonnentag & Fritz, 2015). Tidligere studier, som har undersøkt psykologisk avkobling som moderator, har gitt tvetydige resultater. Blant annet fant Sonnentag, Binnewies og Mojza (2010) at psykologisk avkobling modererte forholdet mellom høye jobbkrav og psykosomatiske plager, og høye jobbkrav og lavt jobbengasjement, mens Safstrom og Hartig (2013) fant ingen modererende effekt av psykologisk avkobling mellom stressorer og belastning.

Årsaken til at avslapning i denne studien har en modererende effekt, mens psykologisk avkobling ikke har det, kan være kontekst. De Jonge og Dormann (2006) argumenterte for at ressursene man benytter seg av må komplementere den spesifikke stressoren for å være effektiv. Mer spesifikt er det foreslått at restitusjonsmetoden må passe med kravene man møter, på den måten at emosjonelle krav krever emosjonell avkobling mens kognitive krav krever kognitiv avkobling (de Jonge, Spoor, Sonnentag, Dormann, & van den Tooren, 2012). Hobfoll (2002) understreker også at det ikke er mengden ressurser som er effektivt i seg selv, men at god tilgang på ressurser sannsynliggjør at man innehar de spesifikke ressursene som behøves for å møte kravet man står overfor. Det kan dermed tenkes at arbeid som fører til kognitiv belastning først og fremst krever psykologisk avkobling, mens arbeid av fysisk natur

krever fysisk avslapning. Dermed er det mulig at kadettene i denne studien har gode effekter av avslapning fremfor psykologisk avslapning fordi arbeidskravene de møter først og fremst er fysiske.

Metodiske betraktninger

Denne studien inneholder data fra 30 påfølgende dager. Det at den baserer seg på et så omfattende antall måletidspunkt er ganske unikt i dagboksammenheng, og kombinert med høy svarprosent (92,7 %) gir dette et godt grunnlag for å trekke slutninger. Det at designet baserer seg på daglige målinger, tett på faktisk erfaring, er også med på å redusere retrospektiv bias (Fisher & To, 2012; Reis & Gable, 2000), samtidig som en utnytter muligheten til å kunne avdekke meningsfulle intraindividuelle korttidsprosesser i arbeidsmiljøet (Ohly, et al., 2010). Det er likevel viktig å påpeke at studien har mulige svakheter og begrensninger, og oppgaven vil i de neste avsnittene tar for seg noen av disse.

Det at måleinstrumentene i studien baserte seg på ensidig bruk av selv-rapportering kan ha vært problematisk, ettersom dette kan ha ført til metodiske skjevheter («common method variance»; Podsakoff, Mackenzie, Lee, Podsakoff, & Zedeck, 2003; Podsakoff, MacKenzie, & Podsakoff, 2012). Slike skjevheter oppstår gjerne ved at data fra prediktor- og utfallsvariabel kommer fra samme kilde, er gjort i samme målekontekst, eller at spørreskjemaets utforming har en utilsiktet påvirkning (f.eks. at leddene er svært like). Det er mulig at resultatene ble påvirket av slike skjevheter, som for eksempel sosial ønskerdighet («social desirability bias»; Paulhus & Hogan, 1984). For å imøtegå dette ble det i forkant av analysene foretatt en sentrering av dagnivå-variabler rundt respektive person-gjennomsnitt. Denne sentreringen gjør at effekter, basert på forskjeller mellom personer, kan utelukkes fra dag-nivå-hypoteser (Fisher & To, 2012; Ohly, et al., 2010). En bør likevel i framtiden forsøke å bruke data fra sekundærkilder (f.eks. vurderinger fra ledere, kolleger, familiemedlemmer og partnere) for å adressere mulige svakheter knyttet til bruk av selvrapportering (Spector, 2006).

En annen mulig svakhet ved studien er at samtlige variabler ble målt på samme tidspunkt (dvs. ved slutten av arbeidsdagen). Dette kan betraktes som problematisk av to grunner. For det første var det ikke noe tidsmessig skille mellom daglige prediktorer og utfallsmål, noe som begrenser kausale antagelser. I tillegg kan det manglende skillet mellom måletidspunkt for prediktorer og utfallsmål ha gitt økt sannsynlighet for påvirkning fra systematisk feilvarians (Podsakoff, et al., 2012). Svakheten kunne vært imøtegått ved å måle restitusjon om morgenen og utfall rett etter vakt, samt ved å innhente objektive mål på

arbeidspress (Ohly, et al., 2010). Det ble imidlertid kontrollert for foregående nivåer av begge utfallsvariablene, for å kunne se på hvordan endring i disse ble påvirket av daglig arbeidspress og restitusjonsopplevelser. Det å studere endring kan legge til rette for å modellere mer komplekse modeller i en daglig kontekst, som igjen kan styrke antagelser om underliggende kausale sammenhenger mellom studievariablene (Fisher & To, 2012; Wickham & Knee, 2013). Dette støttes opp av blant annet Sonnentag og kolleger (2010), som hevder at daglig jobbengasjement antageligvis er nærmere kausalt knyttet til hendelser og utfall i arbeidsmiljøet enn generelt engasjement i jobben, fordi daglige rapporteringer innebærer færre bedømmelsesprosesser og feil.

Selv om det var et sterkt fokus på at utfyllingen av spørreskjemaene var frivillig, så kan denne opplevelsen ha blitt begrenset av at deltakelsen på toktet var obligatorisk. Samtidig kan daglige krav- og tidspressaspekter, og studiens omfang, ha vært med på å begrense muligheter og vilje til utfylling, som igjen kan ha hatt en negativ påvirkning på besvarelsene, ved at kadettene har svart i et bestemt mønster for å spare tid (Bolger, Davis, & Rafaeli, 2003). I tillegg kan også enkelte skjema ha blitt fylt ut på andre tidspunkt enn etter endt arbeidsdag (Ohly et al., 2010). Dette har det ikke vært mulig å avdekke fordi spørreskjemaene baserte seg på penn-og-papir-metoden. Denne praksisen kan ha hatt uønskede effekter fordi det øker sannsynligheten for mulige mangelfulle eller feilaktige erindringer hos kadettene (Ohly et al., 2010). Svakheten kunne vært imøtegått ved bruk av elektronisk utstyr (for eksempel nettbrett eller smarttelefoner), som nøyaktig hadde registrert tidspunktet spørreskjemaene ble besvart (Fisher & To, 2012). Studien har imidlertid hatt fokus på opplæring og motivasjon av kadettene (Fisher & To, 2012), og som nevnt tidligere har det vært avgjørende å gi kadettene grundig informasjon om studiens nytteverdi – for dem selv og andre interne og eksterne interessenter. Disse hensynene har blitt ivaretatt gjennom forberedende plenumsmøter, og aktiv vektlegging av veilederne på seilskuten.

Visse begrensninger kan også knyttes til studiens utvalg og kontekst. Utvalget bestod av kadetter fra sjøkrigsskolen, hvor aldersfordelingen var mellom 19 og 30 år – med en overvekt av menn. Utvalget kan sies å være relativt homogent, og dette kan ha vært med på å påvirke resultatene. Eksempelvis kan det være mulige kjønnsforskjeller i opplevelsen av utmattelse eller jobbengasjement. Det er imidlertid liten empirisk støtte for at det er systematiske kjønnsforskjeller i utmattelse (Purvanova & Muros, 2010) eller jobbengasjement (Smulders, 2006). Men det kan tenkes at trening og opplæring i forsvaret har vært med på å

påvirke i hvor stor grad en rapporterer å være utmattet, som igjen kan ha vært med på å redusere variansen i rapportert utmattelse. Generaliseringer til andre yrkesgrupper bør derfor foretas med forsiktighet.

Avslutningsvis er det verdt å påpeke at studiens indre konsistens generelt sett var svært god. Reliabilitetsvurderinger er likevel viktig å foreta, fordi reliabiliteten har innvirkning på måleinstrumentenes styrke. I kvantitative dagbokdesign rapporterer en ofte gjennomsnittlig indre konsistens, samtidig som man vurderer variasjonsbredden i daglige reliabilitetsverdier. En slik rapportering kan gi et mer helhetlig bilde av reliabiliteten, ettersom bruk av korte skalaer gjør at det kan være vanskelig å oppnå stabilt høy indre konsistens (Fisher & To, 2012; Ohly et al., 2010). Med bakgrunn i dette bør det påpekes at reliabiliteten på visse dager, for én delskala (psykologisk avkobling), ikke var tilfredsstillende. Delskalaen hadde en gjennomsnittlig cronbachs alfa på .75 (åtte dager hadde reliabilitetsverdier under 0.7). Den indre konsistensen var imidlertid på .45 én dag, noe som er under anbefalte reliabilitetsverdier (Tabachnick & Fidell, 2013). Spesielt det siste leddet i skalaen («Jeg distanserte meg selv fra arbeidet mitt») viste gjennomgående lavere indre konsistens. Det er mulig at dette leddet har blitt oppfattet som tvetydig, og av noen kadetter vurdert som noe negativt i forhold til engasjement og involvering i jobben. I forkant av studien ble translation-back-translation-metoden, som er ment for å fange opp eventuelle semantiske forskjeller mellom originalspråket og oversettelsen, brukt i oversettelsen. Det er likevel mulig at deltakerne har hatt en annen forståelse av eller oppfattet leddene på en annen måte enn de var tiltenkt. Derfor bør fremtidige replikasjonsstudier benytte seg av mer inngående pilotundersøkelser for i større grad avklare ordbruk og forståelsen av denne.

Teoretiske implikasjoner

Denne studien tilfører unike bidrag til litteraturen. Innenfor JD-R-rammeverket har ingen kvantitative dagbokstudier, så vidt vi vet, undersøkt både endringer i utmattelse og jobbengasjement i samme studie. Det å studere helsesvekkende- og motivasjonsgivende prosesser samtidig har vært etterlyst i JD-R-litteraturen, og kan føre til en bedre forståelse av begge prosessene (Schaufeli & Taris, 2014). Ved å studere daglige endringer kan også studien bidra til en større prosessforståelse av relasjonene mellom arbeidspress, restitusjon, utmattelse og jobbengasjement (Bakker, 2014; Binnewies & Sonnentag, 2013; Sonnentag, Dormann, et al., 2010; Wickham & Knee, 2013).

Det at arbeidspress i denne studien var relatert til en økning i både utmattelse og

engasjement indikerer at effektene av jobbkravet er komplekse. Resultatene støtter opp om JD-R-modellens veletablerte antakelse – at jobbkrav har en positiv sammenheng med utmattelse (Bakker & Demerouti, 2007, 2016). Den positive direkte relasjonen mellom arbeidspress og engasjement er imidlertid fraværende i JD-R-modellen. Resultatet er likevel i tråd med nyere litteratur og empiri som tar høyde for vurderingene av jobbkrav, og viser at arbeidspress også kan ha motiverende egenskaper (se eksempelvis, Webster, et al., 2011). Basert på studiens funn, og i samsvar med andre JD-R-forskere (Bakker & Demerouti, 2016), etterlyses en bedre forståelse omkring arbeidspress som hindring og/eller utfordring, og dermed sammenhengen med motivasjon og utmattelse. I denne studien kan man ikke si noe om arbeidspress oppfattes som hindrende og/eller utfordrende ettersom vurderingene ikke direkte har blitt målt. Likevel indikerer relasjonen med engasjement at arbeidspresset på visse dager, for noen kadetter, har blitt vurdert som utfordrende. I denne sammenheng vil vi hevde at denne studiens største bidrag til JD-R-rammeverket er at den viser til betingelser for når arbeidspresset i større grad oppfattes motiverende, og dermed vurderes utfordrende, i en daglig kontekst.

Når det gjelder restitusjon viser funnene at god avslapning ikke bare er gunstig for å redusere utmattelse, men at avslapning også er relatert til en økning i daglig jobbengasjement. Slike funn støtter opp om den positive innvirkningen daglig ressursnivå og konkrete individstrategier kan ha på både utmattelse og jobbengasjement (Sonnentag, Dormann, et al., 2010). Videre indikerer funnene at avslapning, som er forankret i E-R-modellen (Kinnunen, et al., 2011), har en funksjon utover det å være gjenopprettende. Spesifikt ser det ut til at avslapning kan bidra til å bryte negative tapsspiraler, og legge til rette for tilegnelse av nye ressurser (jf. ressursgevinst og gevinstspiraler). Teoretisk indikerer dette at COR-teorien i større grad enn først antatt kan benyttes for å forklare prosessen fra avslapning til engasjement.

Resultatene indikerer også at gode restitusjonsopplevelser, i form av avslapning, gjør at kadettene i større grad opplever krav som engasjerende, og mindre utmattende. Etter hva vi kan se av litteraturen er dette den første kvantitative dagbokstudien som har funnet støtte for avslapning som moderator mellom arbeidspress og engasjement. Det at avslapning har en signifikant moderatoreffekt mellom arbeidspress og begge utfallene, også ved kontroll for dagen før, støtter COR-teoriens og E-R-modellens antakelser om at avslapning både bidrar til å gjenoppbygge ressurser, bryte ut at negative sykluser, og skape ressursgevinster. I tillegg

kan man argumentene for at ettersom man kan forstå restitusjonsopplevelser som personlige ressurser (Hobfoll, 2002; Moreno-Jiménez, et al., 2012), er funnene også relevante for JD-R-modellens integrering av disse, noe som bidrar til å avklare hvilken rolle personlige ressurser har i modellen.

Videre støtter funnene også opp om at det er meningsfylt å skille mellom de ulike dimensjonene i restitusjonskonstruktet fordi restitusjonsopplevelsene psykologisk avkobling og avslapning viste ulike sammenhenger med utmattelse og engasjement, og fordi kun avslapning hadde en modererende effekt. En differensiering av restitusjonsopplevelsene kan fremme forståelsen av konstruktet, og være med på å gi svar på hvorfor noen individuelle strategier er mer effektive enn andre i visse kontekster.

Det at denne studien fant en direkte negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og en reduksjon i utmattelse er i samsvar med at teorien tradisjonelt har sett på lav psykologisk avkobling som entydig negativt (Sonnentag & Fritz, 2015), og empiri som viser at psykologisk avkobling er negativt relatert til utmattelse (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Likevel, det at denne studien verken fant en direkte sammenheng mellom psykologisk avkobling og endringer i engasjement, og ingen modererende effekt av psykologisk avkobling mellom arbeidspress og utfallene, er i tråd med andre studier på feltet (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; Safstrom & Hartig, 2013), men går i mot eksisterende restitusjonsteori (Sonnentag & Fritz, 2015). En viktig bemerkning er at det heller ikke ble funnet kurvlineære relasjoner mellom psykologisk avkobling og endringer i engasjement, noe som tidligere har blitt sett på som en mulig årsak til tvetydige funn på feltet (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017; Shimazu, et al., 2016). Resultatene indikerer at teorien på feltet derfor bør betrakte konstruktene ytterligere, og et forslag kan være at man begynner å inkludere innholdet i tankene (positive, negative og bearbeidene), og da spesielt hvordan psykologisk avkobling påvirkes av gode jobboplevelser og positive tanker.

Praktiske implikasjoner

Denne studien tydeliggjør viktigheten av at arbeidstakere og organisasjoner har kunnskap om, og vektlegger daglig restitusjon. Funnene gir støtte for at gode restitusjonsopplevelser kan være en viktig mekanisme i arbeidskonteksten, ved at vedvarende utmattelse kan stanses før belastningen blir kronisk, samtidig som jobbengasjement kan opprettholdes og fremmes. Fremfor å anbefale hvem som bør ansettes, eller hvordan arbeidskonteksten generelt bør utformes, kan denne studien belyse hva som kan gjøres på et

daglig nivå for å legge til rette for motivasjon og positive helseutfall. Derfor vil tiltak rettet mot å øke restitusjonskompetansen hos de ansatte ha en klar praksisrelevans (Sonntag, Mojza, Demerouti, Bakker, & Kozlowski, 2012).

Det at arbeidspress er relatert til en økning i både engasjement og utmattelse har klare implikasjoner for HR og ledelsen i organisasjoner. Det kan være spesifikke og hektiske perioder som krever mye, og som er avgjørende for bedriftens suksess, hvor arbeidstakere opplever å bli både engasjert og utmattet. For eksempel i forbindelse med viktige kundepresentasjoner eller i løpet av krevende prosjekter (Demerouti, et al., 2010). Selv om det kan tenkes at en kortsiktig økning i daglig arbeidspress kan oppleves både utfordrende og hindrende, vil sannsynligvis langvarig og kronisk eksponering for høyt arbeidspress være svært stressende, og til hinder for måloppnåelse i jobben (Lepine, et al., 2005; Meijman & Mulder, 1998). Dette understreker viktigheten av at organisasjoner iverksetter tiltak for å begrense de negative effektene av arbeidspresset. På denne måten vil jobbkrevet i større grad kunne vurderes som utfordrende.

Resultatene i denne studien understreker betydningen av at organisasjoner tilrettelegger for restitusjon i løpet av og i etterkant av dager kjennetegnet av høyt arbeidspress (Sonntag, et al., 2012). Dette kan gjøres gjennom å eksempelvis unngå kontakt via e-post og telefon i restitusjonstiden (Fritz, et al., 2010), og oppmuntre arbeidstakere til å bruke tid på skiftet mellom arbeidsrollen og roller utenfor jobben (f.eks. ved å lage liste for hva som skal gjøres på mandag, før man tar helg) (Fritz, et al., 2010). Ledere kan i dette tilfellet være effektive rollemodeller, ved å begrense sin egen tilgjengelighet og unngå arbeidsrelatert kommunikasjon med de ansatte utenfor arbeidstiden (Ten Brummelhuis, et al., 2012).

Organisasjoner kan igangsette og legge til rette for både toppstyrte tiltak, og for at det er rom for at individer gjør tilpasninger på eget initiativ. I praksis kan dette gjøres ved at ledelsen har fokus på å formidle kunnskap om, og fordeler ved, restitusjon. I tillegg kan en fremme læring hos de ansatte ved å fokusere på effektive restitusjonsstrategier som involverer de ansatte i refleksjon rundt hvilke strategier som imøtekommer deres personlige behov og preferanser (Demerouti, et al., 2009). Dette kan gjøres gjennom å tilby frivillige treningsprogram i strategier som meditasjon, yoga, pustøvelser eller progressiv muskelavslapning (se eksempelvis, Grossman, et al., 2004; Richardson & Rothstein, 2008; Sonntag & Bayer, 2005). Samtidig er det avgjørende å skape en organisasjonskultur som

verdsetter slik trening, slik at ansatte unngår motstridende krav og beskjeder, og opprettholder fokuset på gjennomføring av restitusjonsaktiviteter etter treningsprogrammet er gjennomført. Kvasieksperimentelle forskning viser at trening er effektivt i å forbedre ansattes restitusjon og velvære (Hahn, et al., 2011), med forbehold om at det etableres praksiser og skapes varige kulturendringer, som støtter opp om dette.

Forskning tyder imidlertid på at restitusjon er spesielt vanskelig etter høyt arbeidspress og lange arbeidsdager (se eksempelvis, Sonnentag, et al., 2014; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag & Fritz, 2015; Volmer, Binnewies, Sonnentag, & Niessen, 2012). Det er derfor avgjørende at bedrifter har etablert systemer som holder oversikt over arbeidsmengde, og oppgave- og rollefordeling hos de ansatte, og at en foretar løpende vurderinger på nødvendigheten av overtidsbruk – særlig i bransjer som er preget av høyt arbeidspress. Organisasjoner bør også kartlegge og etablere prosessmål knyttet til gjennomføringen av tiltak (Nielsen & Randall, 2013), som evner å avdekke kvaliteten på restitusjonsopplevelser blant medarbeiderne – og når den enkelte har mest effekt av restitusjon – samt hvilke faktorer som gjør at en opplever at det er rom for restitusjon i organisasjonen. Det systematiske arbeidet kan styrkes gjennom å konstruere individtilpassede feedback-systemer (Schaufeli & Taris, 2014), som kan gi medarbeidere oversikt over manglende samsvar mellom personlige preferanser og benyttede restitusjonsstrategier. Som en konsekvens av det systematiske arbeidet, kan virksomheten gjøre bedre evalueringer av effekten av tiltak og se på konkrete krav og ressurser i arbeidsmiljøet som påvirker restitusjon. På denne måten kan kvaliteten på arbeidstakernes restitusjonsopplevelser bli en naturlig del av risikoanalyser og risikohåndtering i organisasjoner.

Fremtidig forskning

Som tidligere nevnt skiller konteksten i denne studien seg ut ved at datainnsamlingen har foregått på et skip, som både har vært arbeidsplass, og et sted for fritidsaktiviteter og restitusjon. Dermed vil det først og fremst være fruktbart for fremtidig forskning å undersøke om funnene kan generaliseres til andre typer kontekster, slik som andre yrkesgrupper, arbeidssituasjoner og land, og hvorvidt funnene også er gjeldende for kvalitativt arbeidspress. Slike replikasjoner er spesielt viktig ettersom nyere forskning har vist at konteksten kan innvirke på opplevelsen av jobbkrav som hindrende eller utfordrende (Bakker & Sanz-Vergel, 2013). På bakgrunn av tvetydige funn knyttet til psykologisk avkobling (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017), kan det også være nyttig å undersøke hvorvidt kontekst påvirker

hvilke restitusjonsopplevelser og strategier som er mest hensiktsmessige. Tanken om at ressursene må passe med den spesifikke stressoren for å være effektiv er tidligere trukket frem av de Jonge og Dormann (2006). I fremtiden bør dette undersøkes nærmere, ved å inkludere individer med ulike arbeidsoppgaver, eller spesifisere hvorvidt kravene er mentalt eller fysisk krevende på ulike dager.

Fordi det fortsatt er uklart når og hvordan arbeidspress er relatert til engasjement og utmattelse, og dermed når presset oppleves som en hindring og/eller utfordring (Bakker & Demerouti, 2016; Mauno, et al., 2007), vil det også være av verdi å undersøke ytterligere moderatorer og mediatorer i forholdet mellom arbeidspress og utfallene. Resultatene fra denne studien underbygger dette ved å vise at arbeidspress har en positiv sammenheng med engasjement og utmattelse, også når interaksjonseffektene av restitusjonsopplevelsene er inkludert i modellen. Dette indikerer at flere variabler kan ha påvirkning på sammenhengene (se eksempelvis, Kühnel, et al., 2012). I tillegg bør også fremtidig forskning undersøke primær- og sekundærvurderinger (Lazarus & Folkman, 1984a) ved arbeidspress, ettersom noen nyere studier har vist at vurderinger påvirker hvordan jobbkraav oppleves (Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011). Videre kan det å se på hvordan jobbengasjement medierer forholdet mellom daglig arbeidspress og daglig prestasjon, samt hvordan restitusjonsopplevelser kan ha en innvirkning på dette forholdet, være en viktig oppgave for videre forskning. Slike undersøkelser kan gi en mer helhetlig forståelse av restitusjonsbegrepet, og økt kunnskap om andre viktige prosesser i et arbeidsmiljø.

I forhold til å se restitusjonsopplevelsene avslapning og psykologisk avkobling som funksjonelle i å gjenoppbygge tapte eller truede ressurser (Sonntag & Fritz, 2007) burde studier i fremtiden ha større fokus på hvilke spesifikke ressurser dette gjelder. Videre bør det undersøkes hvordan disse ressursene er hensiktsmessige i forhold til å håndtere høyt arbeidspress (Kühnel, et al., 2012). Selv om psykologisk avkobling og avslapning først og fremst er grunnlagt i E-R-modellen (gjenoppbygge ressurser), mens mestring og kontroll er grunnlagt i COR-teorien (tilegnelse av nye ressurser) (Kinnunen, et al., 2011), er det sannsynlig at gjenoppbyggingen av ressurser indirekte er relatert til tilegnelse, ved at tilstrekkelige ressurser øker sannsynligheten for tilegnelse av nye («gevinstspiral») (Hobfoll, 2002). Fremtidig forskning bør undersøke videre hvordan denne prosessen utarter seg, og resiproke sammenhenger mellom utfall, restitusjonsopplevelser og ulike ressurser.

Selv om resultatene i denne studien ikke indikerte kurvlineære sammenhenger mellom

psykologisk avkobling og engasjement bør likevel flere studier teste for ikke-lineære sammenhenger mellom psykologisk avkobling, og motivasjonelle og prestasjonsrelaterte utfall (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017). Det bør undersøkes hva som eventuelt er det optimale nivået av psykologisk avkobling og avslapning, de ufarlige eller mulige positive sidene av lav psykologisk avkobling, samt i hvilke situasjoner dette er gjeldende. Videre bør endringer i det etablerte spørreskjemaet vurderes i fremtiden. Endringene bør fange opp valensen i jobbrelaterte tanker. Det vil si hvorvidt tankene er positive eller negative, for slik å kunne avdekke ulike sammenhenger med utfall.

Til slutt bør flere studier utnytte de longitudinelle aspektene ved kvantitativt dagbokdesign ved å i større grad undersøke langtidseffekter, samt i større grad benytte seg av kontroll for den foregående dagen i tillegg til kontroll for generelle nivåer av utfallsvariablene. Denne typen kontrollvariabler kan i større grad si noe om hvordan utfallene endrer seg fra dag til dag, og dermed hvordan restitusjonsopplevelser kan påvirke slike daglige endringer.

Konklusjon

Moderne arbeidskontekster blir stadig mer dynamiske, og preges av økt arbeidspress (Eurofound, 2016; Paoli, 1992; Parent-Thirion, et al., 2012; Shnall, et al., 2009). Med bakgrunn i at arbeidspress kan oppfattes både hindrende og utfordrende (Lazarus & Folkman, 1984b; Searle & Auton, 2014; Webster, et al., 2011) har det vært etterlyst flere studier som undersøker forholdene som påvirker hvordan dette kravet er relatert til utmattelse og jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2016). Hensikten med denne studien var å undersøke hvilken rolle restitusjonsopplevelsene avslapning og psykologisk avkobling har i denne sammenhengen, ettersom disse strategiene bidrar til å gjenoppbygge tapte eller truede ressurser (Meijman & Mulder, 1998; Sonnentag & Fritz, 2007).

Resultatene viser at daglig arbeidspress er relatert til en økning i både utmattelse og jobbengasjement. Dette indikerer i tråd med tidligere forskning (se eksempelvis; Crawford, et al., 2010) at arbeidspress har et motiverende potensial, men også oppleves belastende. Videre var daglig avslapning direkte relatert til en økning i jobbengasjement og en reduksjon i utmattelse. Psykologisk avkobling var kun relatert til en reduksjon i utmattelse. Det er derfor sannsynlig at jobbengasjement og utmattelse påvirkes av hvorvidt arbeidstakere har gjenopprettet tidligere brukte ressurser før en ny arbeidsdag.

Organisasjoner har behov for engasjerte medarbeidere som kan bidra aktivt til produktivitet og vekst (Bakker & Schaufeli, 2008; Schaufeli & Salanova, 2007). Samtidig kan det være vanskelig for virksomheter å avdekke hvordan arbeidstakere oppfatter arbeidspresset de møter. I en daglig kontekst er det derfor sentralt å ha kunnskap om situasjoner og strategier som kan opprettholde jobbengasjement og redusere utmattelse når kravene er høye. Resultatene indikerer at det er en sterkere sammenheng mellom arbeidspress og en økning i engasjement, og en svakere sammenheng mellom arbeidspress og en økning i utmattelse, de dagene kadettene har høyt nivå av avslapning. I tråd med dette er det sannsynlig at avslapning har potensialet til å stanse tapsspiraler og igangsette gevinstspiraler (Gorgievski & Hobfoll, 2008). Resultatene indikerer at avslapning kan gjøre arbeidspress utfordrende.

Litteraturliste

- Alford, J. D., & Cuomo, S. A. (2009). Operational Design for ISAF in Afghanistan: A Primer. *Nato International Security Assistance Force, Kabul*.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265 - 269. doi:10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B. (2014). Daily Fluctuations in Work Engagement. *European Psychologist*, 19(4), 227-236. doi:10.1027/1016-9040/a000160
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. doi:10.1108/13620430810870476
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). The Job Demands-Resources Theory. . In C. Cooper & P. Chen (Eds.), *Wellbeing: A Complete Reference Guide* (pp. 37–64). Chichester, England: Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2016). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology, Advance online publication*. doi:10.1037/ocp0000056
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. doi:10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Euwema, M. C., & Barling, J. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. doi: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. doi: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. doi:10.1037/0022-0663.99.2.274

- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). New York, NY: Oxford University Press.
- 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. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.008
- Bakker, A. B., Sanz-Vergel, A. I., Rodríguez-Muñoz, A., & Oerlemans, W. G. M. (2014). The state version of the recovery experience questionnaire: A multilevel confirmatory factor analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(3), 1-10. doi:10.1080/1359432X.2014.903242
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior, 29*(2), 147-154. doi:10.1002/job.515
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *An International Journal of Work, Health & Organisations, 22*(3), 187-200. doi:10.1080/02678370802393649
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. H., Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2008). Recovery turns job demands into challenges: A diary study on work engagement and performance. *Unpublished Working paper. Erasmus Universtiy.*
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. J. H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations, 33*(4), 464-489. doi:10.1177/0730888406291310
- Bartone, P., Adler, A., & Vaitkus, M. (1998). Dimensions of psychological stress in peacekeeping operations. *Military Medicine, 163*(9), 587-593.
- Beal, D. J., & Weiss, H. M. (2013). The episodic structure of life at work. In A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *A day in the life of a happy worker* (pp. 8-24). New York: Psychology Press.
- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., & MacDermid, S. M. (2005). An episodic process model of affective influences on performance. *Journal of Applied Psychology 90*(6), 1054-1068. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1054

- Beal, D. J., Weiss, H. M., Barros, E., Macdermid, S. M., Zedeck, S., & Klein, K. J. (2005). An Episodic Process Model of Affective Influences on Performance. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1054-1068. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1054
- Binnewies, C., & Sonnentag, S. (2013). The application of diary methods to examine workers' daily recovery during off-job time. In A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *A day in the life of a happy worker* (pp. 72-84). Hove: Psychology Press.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., Mojza, E. J., & Tetrick, L. E. (2009). Feeling Recovered and Thinking About the Good Sides of One's Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 243-256. doi:10.1037/a0014933
- Bolger, N., Davis, A., & Rafaeli, E. (2003). Diary methods: capturing life as it is lived. *Annual review of psychology, 54*(1), 579-616. doi:10.1146/annurev.psych.54.101601.145030
- Bowling, N. A., & Kirkendall, C. (2012). Workload: A Review of Causes, Consequences, and Potential Interventions. In R. R. Sinclair, S. Leka & J. Houdmont (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology* (pp. 221-238). Chichester, UK: Wiley.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Hetland, J. (2012). The Measurement of State Work Engagement: A Multilevel Factor Analytic Study. *European Journal of Psychological Assessment, 28*(4), 305-312. doi:10.1027/1015-5759/a000111
- Brief, A. P., & George, J. M. (1995). Psychological stress and the workplace: A brief comment on Lazarus' outlook. In R. Crandall & P. L. Perrewé (Eds.), *Occupational stress: A handbook* (pp. 15-19.). Washington DC: Taylor and Francis.
- Brosschot, J. F., Pieper, S., & Thayer, J. F. (2005). Expanding stress theory: Prolonged activation and perseverative cognition. *Psychoneuroendocrinology, 30*(10), 1043-1049. doi:10.1016/j.psyneuen.2005.04.008
- Brüggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision, 53*(10), 2377-2389. doi:10.1108/MD-02-2015-0063
- Butler, A. B., Grzywacz, J. G., Bass, B. L., & Linney, K. D. (2005). Extending the demands-control model: A daily diary study of job characteristics, work-family conflict and work-family facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(2), 155-169. doi:10.1348/096317905X40097

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress Among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 65-74. doi:10.1037/0021-9010.85.1.65
- Cooper, C. L., Dewe, P. J., & O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousands Oaks, CA: Sage.
- Crawford, E. R., 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. doi:10.1037/a0019364
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: The psychology of engagement with everyday life*. New York, NY: Basic Books.
- Daniels, K., & Jonge, J. (2010). Match making and match breaking: The nature of match within and around job design. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 1-16. doi:10.1348/096317909X485144
- de Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, Resources, and Strain at Work: A Longitudinal Test of the Triple-Match Principle. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1359-1374. doi:10.1037/0021-9010.91.5.1359
- de Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., & van den Tooren, M. (2012). "Take a break?!" Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 21*(3), 321-348.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). *The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement*. New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P. M., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 27*(4), 279-286. doi:10.5271/sjweh.615
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A. E., & Taris, T. W. (2009). Daily recovery from work-related effort during non-work time. In S. Sonnetag, D. Ganster & P. Perrewe (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being* (pp. 85-123). Bradford: Emerald Group Publishing Limited.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464. doi:10.1046/j.1365-2648.2000.01496.x
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi:10.1037/0021-9010.86.3.499
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The Convergent Validity of Two Burnout Instruments: A Multitrait-Multimethod Analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23. doi:10.1027//1015-5759.19.1.12
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement : a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3). doi:10.1037/a0019408
- Desmond, P. A., & Hancock, P. A. (2001). Active and passive fatigue states. In P. A. Desmond & P. A. Hancock (Eds.), *Stress, workload and fatigue: factors in transporting* (pp. 455-465). New York, N.Y: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eurofound. (2016). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report *Publications Office of the European Union*. Luxembourg.
- Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: An extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213-229. doi:10.1080/02678373.2012.713202
- Fisher, C. D., & To, M. L. (2012). Using experience sampling methodology in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(7), 865-877. doi:10.1002/job.1803
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218 - 226. doi:10.1037/0003-066X.56.3.218
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive emotions. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 120-134). New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and emotion*, 24(4), 237-258. doi:10.1023/A:1010796329158

- Fritz, C., Sonnentag, S., & Barling, J. (2005). Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 187-199. doi:10.1037/1076-8998.10.3.187
- Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., Barger, P., & Kozlowski, S. W. J. (2010). Happy, Healthy, and Productive: The Role of Detachment From Work During Nonwork Time. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 977-983. doi:10.1037/a0019462
- Fuller, J. A., Stanton, J. M., Fisher, G. G., Spitzmüller, C., Russell, S. S., Smith, P. C., & Zedeck, S. (2003). A Lengthy Look at the Daily Grind: Time Series Analysis of Events, Mood, Stress, and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 1019-1033. doi:10.1037/0021-9010.88.6.1019
- Gaillard, A. W. K., & Wientjes, C. J. E. (1994). Mental load and work stress as two types of energy mobilization. *Work & Stress, 8*(2), 141-152. doi:10.1080/02678379408259986
- Garrick, A. J., Winwood, P. C., & Bakker, A. B. (2008). Leisure-time activities, recovery, and fatigue: A diary study. *Adelaide: University of South Australia*.
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an Explanatory Mechanism in the Relation between Acute Stress Reactions and Chronic Health Impairment. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health, 32*(6), 482-492. doi:10.5271/sjweh.1053
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Handbook of stress and burnout in health care* (pp. 7-22). New York: Nova Science Publishers, Inc.
- Gorgievski-Duijvesteijn, M. J., Halbesleben, J. R. B., & Bakker, A. B. (2011). Expanding the boundaries of psychological resource theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 84*(1), 1-7. doi:10.1111/j.2044-8325.2010.02015.x
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis. *Journal of psychosomatic research, 57*(1), 35-43. doi:10.1016/S0022-3999(03)00573-7
- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., Mojza, E. J., & Hurrell, J. J. (2011). Learning How To Recover From Job Stress: Effects of a Recovery Training Program on

- Recovery, Recovery-Related Self-Efficacy, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 202-216. doi:10.1037/a0022169
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 224-241. doi:10.1080/02678370802379432
- Halbesleben, J. R. B., & Demerouti, E. (2005). The construct validity of an alternative measure of burnout: Investigating the English translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work & Stress*, 19(3), 208-220. doi:10.1080/02678370500340728
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 135-142. doi:10.1111/j.1467-9450.2007.00584.x
- Hartig, T., Evans, G. W., Jamner, L. D., Davis, D. S., & Gärling, T. (2003). Tracking restoration in natural and urban field settings. *Journal of environmental psychology*, 23(2), 109-123. doi:10.1016/S0272-4944(02)00109-3
- Hobfoll, S. E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere Publishing Corporation.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *The American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Physiology of Stress*. New York, NY: Plenum Press.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi:10.1037/1089-2680.6.4.307
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632 - 643. doi:10.1037/0022-3514.84.3.632
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. In R. Golembiewski (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior* (2 ed., pp. 57-80). New York, NY: Marcel Dekker.

- Hockey, G. R. J. (1993). Cognitive-energetical control mechanisms in the management of work demands and psychological health. In A. Baddely & L. Weiskrantz (Eds.), *Attention: Selection, Awareness, and Control: A Tribute to Donald Broadbent* (pp. 328-345). Oxford: Clarendon Press
- Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high workload: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology*, 45(1-3), 73-93. doi:10.1016/S0301-0511(96)05223-4
- Ilies, R., Dimotakis, N., & De Pater, I. E. (2010). Psychological and physiological reactions to high workloads: implications for well-being. *Personnel Psychology*, 63(2), 407-436. doi:10.1111/j.1744-6570.2010.01175.x
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(3), 326-341. doi:10.1080/13594320701363712
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Miyaki, K., Takahashi, M., . . . Totsuzaki, T. (2014). Association of Job Demands with Work Engagement of Japanese Employees: Comparison of Challenges with Hindrances. *PLoS ONE*, 9(3), e91583. doi:10.1371/journal.pone.0091583
- Iso-Ahola, S. E. (1997). A psychological analysis of leisure and health. In J. T. Haworth (Ed.), *Work, leisure and well-being* (pp. 131-144). London: Routledge.
- Iso-Ahola, S. E., & Weissinger, E. (1990). Perceptions of boredom in leisure: Conceptualization, reliability and validity of the leisure boredom scale. *Journal of Leisure Research*, 22(1), 1 - 17.
- Johnson, V. C., Walker, L. G., Heys, S. D., Whiting, P. H., & Eremin, O. (1996). Can relaxation training and hypnotherapy modify the immune response to stress, and is hypnotizability relevant? *Contemporary Hypnosis*, 13(2), 100-108. doi:10.1002/ch.56
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. doi:10.2307/2392498

- Kiecolt-Glaser, J. K., Glaser, R., Strain, E. C., Stout, J. C., Tarr, K. L., Holliday, J. E., & Speicher, C. E. (1986). Modulation of cellular immunity in medical students. *Journal of behavioral medicine*, *9*(1), 5-21.
- King, D. W., King, L. A., Foy, D. W., Keane, T. M., Fairbank, J. A., & Strauss, M. E. (1999). Posttraumatic Stress Disorder in a National Sample of Female and Male Vietnam Veterans: Risk Factors, War-Zone Stressors, and Resilience-Recovery Variables. *Journal of Abnormal Psychology*, *108*(1), 164-170. doi:10.1037/0021-843X.108.1.164
- Kinnunen, U., Feldt, T., Siltaloppi, M., & Sonnentag, S. (2011). Job demands–resources model in the context of recovery: Testing recovery experiences as mediators. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *20*(6), 805-832. doi:10.1080/1359432X.2010.524411
- Korunka, C., Kubicek, B., Prem, R., & Cvitan, A. (2012). Recovery and detachment between shifts, and fatigue during a twelve-hour shift. *Work*, *41*(S1), 3227-3233. doi:10.3233/WOR-2012-0587-3227
- 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. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02022.x
- Kühnel, J., Sonnentag, S., & Westman, M. (2009). Does work engagement increase after a short respite? The role of job involvement as a double-edged sword. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *82*(3), 575-594. doi:10.1348/096317908X349362
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984a). Coping and adaptation. In W. D. Gentry (Ed.), *The handbook of behavioral medicine* (pp. 282-325). New York: Guilford.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984b). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research* (pp. 237-250). Washington, DC: Taylor and Francis.
- 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. doi:10.5465/AMJ.2005.18803921
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work Time, Work Interference With Family, and Psychological Distress. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 427-436. doi:10.1037/0021-9010.87.3.427
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job Demands and Resources as Antecedents of Work Engagement: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149-171. doi:10.1016/j.jvb.2006.09.002
- McEwen, B. S. (1998). Stress, adaptation, and disease. Allostasis and allostatic load. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 840(1), 33 - 44. doi:10.1111/j.1749-6632.1998.tb09546.x
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth & H. Thierry (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology: Vol. 2. Work Psychology* (pp. 5-33). Hove: Psychology Press.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work-family conflict? *Career Development International*, 20(7), 686-702. doi:10.1108/CDI-01-2015-0011
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A., & Garrosa, E. (2012). Elucidating the role of recovery experiences in the job demands-resources model. *The Spanish journal of psychology*, 15(2), 659 - 669.
- Muraven, M., Baumeister, R. F., & Eisenberg, N. (2000). Self-Regulation and Depletion of Limited Resources: Does Self-Control Resemble a Muscle? *Psychological Bulletin*, 126(2), 247-259. doi:10.1037/0033-2909.126.2.247
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2010). *Mplus user's guide, v 6.1*. Los Angeles, CA: Muthen and Muthen, UCLA.
- Nielsen, K., & Randall, R. (2013). Opening the black box: Presenting a model for evaluating organizational-level interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 601-617. doi:10.1080/1359432X.2012.690556
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C., & Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational Research: An Introduction and Some Practical Recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79-93. doi:10.1027/1866-5888/a000009

- Oken, B., Kishiyama, S., Zajdel, D., Bourdette, D., Carlsen, J., Haas, M., . . . Mass, M. (2004). Randomized controlled trial of yoga and exercise in multiple sclerosis. *Neurology*, *62*(11), 2058-2064. doi:10.1212/01.WNL.0000129534.88602.5C
- Olsen, O., Eid, J., & Larsson, G. (2010). Leadership and Ethical Justice Behavior in a High Moral Intensity Operational Context. *Military Psychology*, *22*(S1), 137 - 156. doi:10.1080/08995601003644437
- Ottaviani, C., Thayer, J. F., Verkuil, B., Lonigro, A., Medea, B., Couyoumdjian, A., & Brosschot, J. F. (2015). Physiological Concomitants of Perseverative Cognition: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, *142*(3), 231 - 259. doi:10.1037/bul0000036
- Paoli, P. (1992). *First European survey on the work environment*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parent-Thirion, A., Vermeulen, G., van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I., Cabrita, J., & Niedhammer, I. (2012). *Fifth European working conditions survey* Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying Affect-regulation Strategies. *Cognition & Emotion*, *13*(3), 277-303. doi:10.1080/026999399379285
- Paulhus, D. L., & Hogan, R. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, *46*(3), 598-609. doi:10.1037/0022-3514.46.3.598
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Carlson, J. G. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, *12*(1), 43-61. doi:10.1037/1072-5245.12.1.43
- Pelletier, C. L. (2004). The effect of music on decreasing arousal due to stress: A meta-analysis. *Journal of Music Therapy*, *41*(3), 192-214. doi:10.1093/jmt/41.3.192
- Pennonen, M. (2011). *Recovery from work stress: antecedents, processes and outcomes*. Finland: Tampere University Press.
- 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. doi:10.1002/job.1783

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., Podsakoff, N. P., & Zedeck, S. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It. *Annu. Rev. Psychol., 63*, 539-569. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (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. doi:10.3102/10769986031004437
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168-185. doi:10.1016/j.jvb.2010.04.006
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a Sustainable Model of Human Energy in Organizations: Exploring the Critical Role of Resources. *The Academy of Management Annals, 6*(1), 337-396. doi:10.1080/19416520.2012.676762
- Rasbash, J., Steele, F., Browne, W. J., Goldstein, H., & Charlton, C. (2015). *A user's guide to MLwiN, version 2.10*.
- Reis, H. T., & Gable, S. L. (2000). Event-sampling and other methods for studying everyday experience. In H. T. Reis & M. C. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (pp. 190-222). NY: Cambridge University Press.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology, 13*(1), 69. doi:10.1037/1076-8998.13.1.69
- Safstrom, M., & Hartig, T. (2013). Psychological Detachment in the Relationship between Job Stressors and Strain. *Behavioral Sciences, 3*(3), 418-433. doi:10.3390/bs3030418
- 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. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S. W. Gilliland, D. D. Steiner & D.

- P. Skarlicki (Eds.), *Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
doi:10.1023/A:1015630930326
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Schmitt, A., Ohly, S., & Kleespies, N. (2015). Time Pressure Promotes Work Engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 14(1), 28-36. doi:10.1027/1866-5888/a000119
- Searle, B. J., & Auton, J. C. (2014). The Merits of Measuring Challenge and Hindrance Appraisal. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(2). doi:10.1080/10615806.2014.931378
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J. J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2008). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459 - 481.
doi:10.1007/s10902-008-9100-y
- Shimazu, A., Matsudaira, K., Jonge, J. D., Tosaka, N., Watanabe, K., & Takahashi, M. (2016). Psychological detachment from work during non-work time: linear or curvilinear relations with mental health and work engagement? *Industrial Health*, 54(3), 282 - 292. doi:10.2486/indhealth.2015-0097
- Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of the recovery experience questionnaire. *Journal of occupational health*, 54(3), 196 - 205.
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In P. L. Perrewe & D. Ganster (Eds.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 3)* (pp. 135-165). Greenwich, CN: Emerald Group Publishing Limited.

- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 20, 269-308. doi:10.1002/0470029307.ch7
- Shnall, P. L., Dobson, M., & Rosskam, E. (2009). *Unhealthy work: Causes, consequences, cures*. Amityville, NY: Baywood Publishing
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330-348. doi:10.1080/02678370903415572
- Simbula, S. (2010). Daily fluctuations in teachers' well-being: a diary study using the Job Demands–Resources model. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(5), 563-584. doi:10.1080/10615801003728273
- Siu, O., Bakker, A. B., & Jiang, X. (2014). Psychological Capital Among University Students: Relationships with Study Engagement and Intrinsic Motivation. *An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(4), 979-994. doi:10.1007/s10902-013-9459-2
- Smulders, P. (2006). De bevlogenheid van werknemers gemeten [Assessing employee's work engagement]. *Hoofddorp: TNO-special september*.
- Sonnenschein, M., Sorbi, M. J., Van Doornen, L. J. P., Schaufeli, W. B., Maas, C. J. M., & Tetrick, L. E. (2007). Electronic Diary Evidence on Energy Erosion in Clinical Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 402-413. doi:10.1037/1076-8998.12.4.402
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196 - 210. doi:10.1037/1076-8998.6.3.196
- Sonnentag, S. (2002). Performance, well-being and self-regulation. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological management of individual performance* (pp. 405-423). New York: Wiley and Sons, Ltd.
- 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. doi:10.1037/0021-9010.88.3.518

- Sonnentag, S. (2010). Recovery from fatigue: The role of psychological detachment. In P. L. Ackerman (Ed.), *Cognitive fatigue: The current status and future for research and application* (pp. 253–272). Washington, CD: American Psychological Association.
- Sonnentag, S., Arbeus, H., Mahn, C., Fritz, C., & Hurrell, J. J. (2014). Exhaustion and Lack of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time: Moderator Effects of Time Pressure and Leisure Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 206-216. doi:10.1037/a0035760
- Sonnentag, S., & Bayer, U. (2005). Switching Off Mentally: Predictors and Consequences of Psychological Detachment From Work During Off-Job Time. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(4), 393-414. doi:10.1037/1076-8998.10.4.393
- Sonnentag, S., & Binnewies, C. (2013). Daily affect spillover from work to home: Detachment from work and sleep as moderators. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 198-208. doi:10.1016/j.jvb.2013.03.008
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying Well and Engaged When Demands Are High: The Role of Psychological Detachment. *Journal of Applied Psychology, 95*(5), 965-976. doi:10.1037/a0020032
- Sonnentag, S., Binnewies, C., Mojza, E. J., & Zedeck, S. (2008). “Did You Have A Nice Evening?” A Day-Level Study on Recovery Experiences, Sleep, and Affect. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 674-684. doi:10.1037/0021-9010.93.3.674
- Sonnentag, S., Dormann, C., & Demerouti, E. (2010). Not all days are created equal : the concept of state work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 25-38). New York, NY: Psychology Press.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and Validation of a Measure for Assessing Recuperation and Unwinding From Work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204-221. doi:10.1037/1076-8998.12.3.204
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior, 36*, 72 - 103. doi:10.1002/job.1924

- Sonnentag, S., & Geurts, S. A. E. (2009). Methodological issues in recovery research. In S. Sonnetag, D. Ganster & P. Perrewe (Eds.), *Research in Occupational Stress and Well Being* (Vol. 7). Bradford: Emerald Group Publishing Limited.
- Sonnentag, S., & Grant, A. M. (2012). DOING GOOD AT WORK FEELS GOOD AT HOME, BUT NOT RIGHT AWAY: WHEN AND WHY PERCEIVED PROSOCIAL IMPACT PREDICTS POSITIVE AFFECT. *Personnel Psychology*, 65(3), 495-530. doi:10.1111/j.1744-6570.2012.01251.x
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Kozlowski, S. W. J. (2012). Reciprocal Relations Between Recovery and Work Engagement: The Moderating Role of Job Stressors. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 842-853. doi:10.1037/a0028292
- Sonnentag, S., & Niessen, C. (2008). Staying vigorous until work is over: The role of trait vigor, day-specific work experiences and recovery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 435- 458. doi:10.1348/096317908X310256
- Spector, P. E. (2006). Method Variance in Organizational Research: Truth or Urban Legend? *Organizational Research Methods*, 9(2), 221-232. doi:10.1177/1094428105284955
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367. doi:10.1037/1076-8998.3.4.356
- Stone, A. A., Kennedy-Moore, E., Neale, J. M., & Krantz, D. S. (1995). Association Between Daily Coping and End-of-Day Mood. *Health Psychology*, 14(4), 341-349. doi:10.1037/0278-6133.14.4.341
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). Hove: Psychology Press.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics: Pearson New International Edition*. New Jearsey: Pearson Education Inc.
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (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.
doi:10.1111/joop.12094
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., & Hurrell, J. J. (2012). Staying Engaged During the Week: The Effect of Off-Job Activities on Next Day Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445-455. doi:10.1037/a0029213
- Tinsley, H. E. A., Eldredge, B. D., & Hill, C. E. (1995). Psychological Benefits of Leisure Participation: A Taxonomy of Leisure Activities Based on Their Need-Gratifying Properties. *Journal of Counseling Psychology*, 42(2), 123-132. doi:10.1037/0022-0167.42.2.123
- Updegraff, J. A., & Taylor, S. E. (2000). From vulnerability to growth: Positive and negative effects of stressful life events. In J. H. Harvey & E. D. Miller (Eds.), *Loss and trauma: General and close relationship perspectives* (pp. 3-28). New York, NY: Brunner-Routledge.
- Van den Berg, B. A. M., Bakker, A. B., & Ten Cate, T. J. (2013). Key factors in work engagement and job motivation of teaching faculty at a university medical centre. [journal article]. *Perspectives on Medical Education*, 2(5), 264-275.
doi:10.1007/s40037-013-0080-1
- Van Den Broeck, A., Decuyper, 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), 1 - 25. doi:10.1080/13594320903223839
- Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
doi:10.1080/02678370802393672
- Van Veldhoven, M. (2014). Quantitative Job Demands. In M. C. W. Peeters, J. de Jonge & T. W. Taris (Eds.), *Introduction to Contemporary Work Psychology* (pp. 117-143). Chichester: Wiley Blackwell
- Van Veldhoven, M., Jonge, J. D., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work & Stress*, 16(3), 207-228.
doi:10.1080/02678370210166399

- Volmer, J., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Niessen, C. (2012). Do social conflicts with customers at work encroach upon our private lives? A diary study. *Journal of occupational health psychology, 17*(3), 304 - 315. doi:10.1037/a0028454
- Vujčić, M. T., Oerlemans, W. G. M., & Bakker, A. B. (2017). How challenging was your work today? The role of autonomous work motivation. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 81-93. doi:10.1080/1359432X.2016.1208653
- Waller, M., Conte, J., Gibson, C., & Carpenter, M. (2001). The effect of individual perceptions of deadlines on team performance. *Academy of Management. The Academy of Management Review, 26*(4), 586-600. doi:10.5465/AMR.2001.5393894
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 505-516. doi:10.1016/j.jvb.2011.02.001
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 1-74). Greenwich, CT: JAI press.
- Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology, 7*, 1 - 24. doi:10.3389/fpsyg.2016.02072
- Wickens, C. D., Lee, J. D., Liu, Y., & Gordon Becker, S. E. (2004). *An introduction to human factors engineering*. Upper Saddle River, NJ Pearson Education.
- Wickham, R. E., & Knee, C. R. (2013). Examining Temporal Processes in Diary Studies. *Personality and Social Psychology Bulletin, 39*(9), 1184-1198. doi:10.1177/0146167213490962
- Xanthopoulou, D., & Bakker, A. B. (2013). State work engagement: The significance of within-person fluctuations. In A. B. Bakker & K. Daniels (Eds.), *A day in the life of a happy worker*. Hove Sussex: Psychology Press.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management, 14*(2), 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121

- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. doi:10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200. doi:10.1348/096317908X285633
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Carlson, J. G., & Violanti, J. M. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi:10.1037/1072-5245.14.2.121
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., & Tetrick, L. E. (2008). Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356. doi:10.1037/1076-8998.13.4.345
- Xanthopoulou, D., & Meier, L. L. (2014). Daily burnout experiences: Critical events and measurement challenges. In M. P. Leiter, A. B. Bakker & C. Maslach (Eds.), *Burnout at work: A psychological perspective* (pp. 80-97). New York, NY: Psychology Press.
- Zijlstra, F. R. H., & Sonnentag, S. (2006). After work is done: Psychological perspectives on recovery from work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 129-138. doi:10.1080/13594320500513855
- Zohar, D., Tzischinski, O., & Epstein, R. (2003). Effects of energy availability on immediate and delayed emotional reactions to work events. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1082-1093. doi:10.1037/0021-9010.88.6.1082
- Åkerstedt, T., Nilsson, P. M., & Kecklund, G. (2009). Sleep and recovery. In S. Sonnentag, P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* (pp. 205-247). Bingley, UK.: Emerald Group Publishing Limited.

Appendiks

Appendiks A – Alder og forsvarsgren

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

Disse spørsmålene er hentet fra det generelle spørreskjemaet.

Appendiks B – Kjønn

I	Hva er ditt kjønn?	<input type="checkbox"/> Mann	<input type="checkbox"/> Kvinne
---	--------------------	-------------------------------	---------------------------------

Dette spørsmålet er også hentet fra det generelle spørreskjemaet, og kadettene ble også bedt om å oppgi ID-nummer.

Appendiks C – 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 måttet jobbe ekstra hardt for å nå en tidsfrist	1	2	3	4	5
30	Har du jobbet under tidspress	1	2	3	4	5

Appendiks D – Daglig utmattelse**Hvordan du har 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
64	Har jeg følt meg mentalt utslitt på grunn av jobben min	1	2	3	4	5
65	Har jeg følt meg utbrent på grunn av jobben min	1	2	3	4	5
66	På slutten av arbeidsdagen i dag følte jeg meg tom for krefter	1	2	3	4	5

Appendiks E – Daglig jobbengasjement**Hvordan du har 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 frem 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 oppslukt 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 F – Daglige restitusjonsopplevelser

Hvordan du har hatt det når du ikke har vært på vakt

Nedenfor følger spørsmål som handler om hvordan du generelt har hatt det når du ikke har vært på vakt de siste 24 timene. 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.

	Når jeg ikke har vært på vakt...	Helt uenig	Uenig	Verken uenig eller enig	Enig	Helt enig
91	Har jeg ikke tenkt på det å være på vakt	1	2	3	4	5
92	Har jeg ikke tenkt på forrige vakt i det hele tatt	1	2	3	4	5
93	Har jeg distansert meg fra arbeidsoppgavene mine	1	2	3	4	5
94	Har jeg gjort ting som får meg til å slappe av	1	2	3	4	5
95	Har jeg brukt tid til å slappe av	1	2	3	4	5
96	Har jeg tatt meg fri	1	2	3	4	5