



DET PSYKOLOGISKE FAKULTET



*Psykososiale faktorer, altruisme og arbeidsengasjement.
En krysskulturell studie*

HOVEDOPPGAVE

profesjonsstudiet i psykologi

**Benedicte Yoo Mee Ra Bolann
Synøve Kvamme
May Linn Nilsen**

Høst 2007

Forord

Arbeidet med hovedoppgaven startet våren 2006. Nils Sortland holdt et foredrag i organisasjonspsykologi og inspirerte med dette til vår hovedoppgave forankret i positiv psykologi. Nils Sortland veiledet oss et semester sammen med Stig Berge Mathiesen. Stig har siden vært en stor ressurs og stødig veileder i organisasjonspsykologiens felt. Våren 2007 ble det aktuelt med ekstern praksis i Sør-Afrika for en av oss og Stig så potensialet for at hovedoppgaven kunne vinkles som en krysskulturell studie. I Sør- Afrika ble Kamal Kamaloodien og Pshasha Seakamela ved University of Western Cape viktige i den påfølgende forskningsprosessen. Kollegaer ved The Trauma Center leste korrektur for oversettelsen av spørreskjema. Vi vil også takke Gary Nickell for veiledende råd i prosessen av den statistiske og teoretiske bearbeidelsen av spørreskjemaet Holdning til å hjelpe (Helping Attitude Scale, HAS), og Guy Notelears for veiledning i den statistiske analysen i forbindelse med spørreskjema for arbeidsengasjement. Reidar Thyholdt, Jørn Hetland og Tom Backer-Johnsen ble støttespillere i den metodiske og statistiske analysen av datamaterialet. Bergen Bullying Group har også vært en uvurderlig støtte under hele forskningsprosessen. Vi vil til sist rette en spesiell takk til alle som sa seg villige til å ta del i undersøkelsen vår.

Abstract

This is a cross-cultural study of organisations founded in positive psychology. The samples of 289 subjects are from South Africa (91) and Norway (198). The study is a tentative mapping of psychosocial factors related to work engagement where altruism was tested as a moderating factor. There were no significant differences on the general level of work engagement for the two countries, but relating to the three subscales there were two significant differences. Work absorption was higher in the South-African sample, and the Norwegian sample was higher on vigour. The South-African population was significant higher on altruism compared to the Norwegian population, but altruism showed no direct effect on work engagement. The psychosocial factors were shown to be a variable of predictive value of 49.9 % of the variance shown in work-engagement. The most contributing single psychosocial factors related to work-engagement were emotional load, social support, role-conflict and need for recovery. There were also found interacting effects on four of the psychosocial factors related to work engagement. Neither culture nor altruism was shown to have effect on the relation between psychosocial factors and work engagement.

Sammendrag

Dette er en krysskulturell studie av organisasjon innen positiv psykologi. Utvalget på, til sammen, 289 respondenter var fra Sør-Afrika (91) og Norge (198). Studien er en kartlegging av arbeidsengasjement hvor altruisme ble testet som modererende faktor. Det var ingen signifikante utvalgsforskjeller for arbeidsengasjement som faktor, men relatert til de tre delkomponentene ble det funnet to signifikante utslag. Oppslukthet gav høyere utslag i det sørafrikanske utvalget, og det norske utvalget var høyere på vigør. Det sørafrikanske utvalget var signifikant høyere på altruisme, sammenliknet med det norske utvalget, men altruisme hadde i studien ingen direkte effekt på arbeidsengasjement. De psykososiale faktorene viste samlet prediktiv verdi på 49,9 % for varians i arbeidsengasjement. Psykososiale faktorer med størst forklaringsverdi for arbeidsengasjement var emosjonell belastning, sosial støtte, rollekonflikt og behov for rekonvalens. Det var også interaksjonseffekter for fire av disse psykososiale faktorene relatert til arbeidsengasjement. Verken kultur eller altruisme viste slik effekt. Resultatene gav ikke støtte for kulturell påvirkning i sammenhengen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement.

Innholdsfortegnelse

Innledning	8
<i>Motivasjon</i>	9
<i>Arbeidsengasjement</i>	9
<i>Psykososialt arbeidsmiljø</i>	11
<i>Jobbkarakteristikamodellen</i>	14
<i>Altruisme og holdning til å hjelpe</i>	21
<i>En krysskulturell studie innen organisasjon</i>	21
<i>Problemstillinger</i>	25
Metode	27
<i>Metodevalg</i>	27
<i>Utvalg</i>	27
<i>Svarprosent</i>	28
<i>Datainnsamling</i>	28
<i>Instrumenter</i>	29
<i>Psykososiale faktorer</i>	29
<i>Arbeidsengasjement</i>	30
<i>Altruisme og holdning til å hjelpe</i>	31
Resultater	31
<i>Arbeidsengasjement hos norske og sørafrikanske arbeidstakere</i>	31
<i>Altruisme og holdning til å hjelpe</i>	33
<i>Psykososiale faktorerers forbindelse med arbeidsengasjement</i>	34
<i>Psykososiale forhold og arbeidsengasjement etter en innbyrdes kontroll</i>	39
<i>Kultur og nasjonalitet</i>	42
<i>Indirekte effekter mellom psykososiale forhold, kultur/nasjonalitet og arbeidsengasjement</i>	42

Sammenligning mellom det norske og det sørafrikanske utvalget i forhold til undersøkte variabler. 48

Diskusjon 49

Hovedfunn 49

Metodiske problemstillinger 63

Avslutning 67

Forslag til videre undersøkelser 68

Referanser 69

Appendix 72

(A) Spørreskjema

Norge 72

Sør-Afrika 80

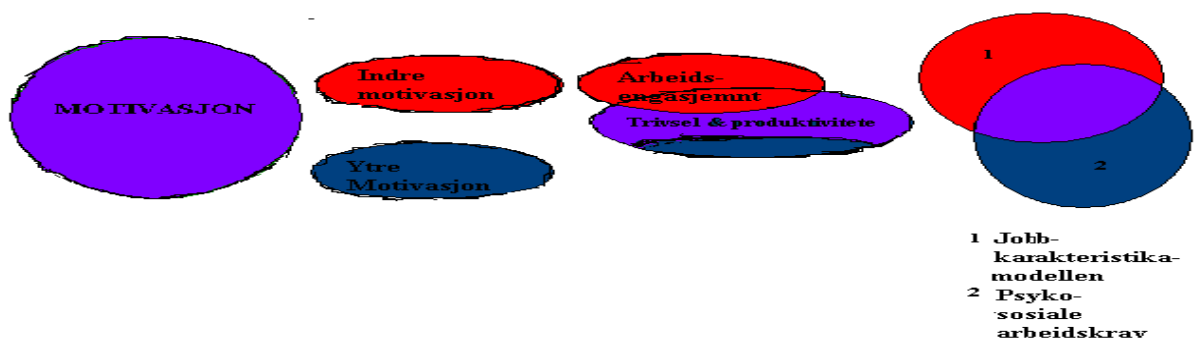
(B) Etisk godkjenning

Norge 90

Sør-Afrika. 95

Hovedoppgaven tar utgangspunkt i en krysskulturell studie av Sør-Afrika og Norge. Studien har til hensikt å måle arbeidsengasjement i de to landene, samt å se på hvordan psykososiale faktorer i arbeidssituasjonen og altruisme vil påvirke graden av arbeidsengasjement. Forhold ved arbeidsplassen kan lede til psykologiske tilstander som medfører økt indre motivasjon (Hackman & Oldham, 1980). Vi har valgt emnet fordi økt kunnskap om psykososiale forhold i arbeidssituasjonen kan – i et større perspektiv - lede til et bedre samfunn å arbeide i og større livsglede for den enkelte (Peterson, 2006). Samtidig kan det bidra til optimalisering av effektivitet og trivsel samt lavere sykefravær i befolkningen (Thorsrud & Emery, 1969).

Økt globalisering er en trend som påvirker samfunnet gjennom endret arbeidsdeling mellom nasjoner. En krysskulturell studie kan gi innsikt i kulturelle forskjeller når det gjelder psykososiale faktorer og hvordan de kan tolkes i hvert land (Hofstede, 2007). Psykososiale faktorer i arbeidssituasjonen, arbeidsengasjement og altruisme, blir i oppgaven satt i sammenheng med modellene for psykososiale arbeidskrav (Thorsrud & Emery, 1969) og jobbkarakteristikamodellen (Hackman & Oldham, 1980). Modellene tar for seg optimalisering av motivasjon for den enkelte arbeidstaker. Det vil innledningsvis derfor bli gjort rede for motivasjonsbegrepet da dette er tett knyttet til utfallsvariabelen som vi særskilt ønsker å måle; nemlig arbeidsengasjement (se Figur 1).



Figur 1. Forholdet mellom motivasjon, jobbkrarkteristika og psykososiale arbeidskrav.

Motivasjon

Motivasjon er et sentralt emne innenfor organisasjonspsykologien, og det finnes en rekke psykologiske teorier på ulike aspekter ved fenomenet (Egidius, 2000). Motivasjon kan defineres som en ”prosess som setter i gang, gir retning til, opprettholder og bestemmer intensitet i atferd” (Kaufmann & Kaufmann, 2003). I motivasjon relatert til arbeid kan en skille mellom ytre og indre motivasjon. Ytre motivasjon vil finne sted når det som motiverer er sentrert utenfor selve arbeidet personen utfører, mens i indre motivasjon vil selve arbeidet være årsaken til personens opplevelse av motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2003). En person kan karakteriseres som indre motivert når arbeidet engasjerer for personens egen del.

Følelsen av tilfredshet øker når personen har utført optimalt arbeid (Deci & Ryan, 1985). Deci og Ryan (1985) hevder at økt indre motivasjon vil føre til høyere grad av selvinitiert handling og kognitiv fleksibilitet. I neste rekke kan dette understøtte potensialet for kreativitet, skaperevne og innovasjon. Den kognitive fleksibiliteten forklares ved at indre motivasjon optimaliserer læringsforholdene. Motivasjonen vil innebære en dypere ervervelse og integrering av kunnskapen. Resultatet kan tenkes å være at man i større grad kan bruke kunnskapen på tvers av situasjoner. Økt grad av selvinitierte handlinger, kognitiv fleksibilitet, kreativitet og innovasjon er alle positive egenskaper som vil vurderes som verdifulle i en bedrift, og som samlet sett vil kunne bidra til økt ytelse i arbeidet (Deci & Ryan, 1985). Fokus på motivasjon og arbeidsengasjement kan sies å være del av skiftet mot mer positive aspekter ved arbeidslivet. Dette skiftet er inspirert av trend innenfor positiv psykologi, hvor fokus er på økt forståelse av vekst og optimal fungering hos mennesker heller enn de negative og sykelige aspekter ved mennesket (Csikszentmihalyi, 2006).

Arbeidsengasjement

Antonovsky (2000) hevder at en person med høyt arbeidsengasjement har stor sannsynlighet for å oppleve indre motivasjon i arbeidet, i stedet for å forholde seg fremmed og likegyldig. Begrepet arbeidsengasjement kan defineres som en positiv, tilfredsstillende og arbeidsrelatert

sinnstilstand (Antonovsky, 2000). Et syn på begrepet er at det kan splittes opp i tre komponenter: vigør, dedikasjon, og oppslukthet (W.B. Schaufeli & Bakker, 2004). Vigør kjennetegnes av energisk atferd som er karakterisert ved høye nivåer av energi mens man arbeider, samt villighet til å investere innsats i arbeidet. I tillegg kjennetegnes vigør av utholdenhet i prosessen selv når man støter på vanskeligheter (W.B. Schaufeli & Bakker, 2004). Dedikasjon er entusiasme, inspirasjon og stolthet i forhold til arbeidet og utfordringer en møter i arbeidet (Demerouti, Bakker, Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001). Den tredje faktoren, oppslukthet (absorption), karakteriseres av fullstendig konsentrasjon i arbeidet; en har ikke ønske om at arbeidet skal opphøre eller avslutte. Oppslukthet blir gjerne assosiert med begrepet flyt. For å oppleve flyt er det to betingelser som er sentrale. Den første betingelsen er opplevelse av utfordring. Arbeidstaker må ha mulighet for å utføre handlinger som utfordrer eksisterende ferdigheter og få opplevelsen av å delta i utfordringer som passer til egen kapasitet. Den andre betingelsen er behovet for et klart definert mål og umiddelbar tilbakemelding. (Csikszentmihalyi, 1989).

Selve flytopplevelsen har flere karakteristika. Eksempler er intens fokusert konsentrasjon om det personen gjør i øyeblikket, sammenfall av handling og bevissthet, tap av refleksiv selvbevissthet, en følelse av at man kan kontrollere sine handlinger og at man kan takle enhver utfordring som måtte oppstå i situasjonen. I tillegg vil arbeidstaker også oppleve at tiden går av seg selv og vurdere aktiviteten som indre belønnende. Samlet beskriver disse kjennetegn en prosess der mennesket opererer på full kapasitet (Csikszentmihalyi, 1989). Å tre inn i flyt innebærer å etablere en balanse mellom opplevd kapasitet for handling og opplevde handlingsalternativer.

Schaufeli og Bakker (2006) beskriver komponentene vigør og dedikasjon i arbeidsengasjement som direkte motpoler til komponentene utmattelse og kynisme faktorene i

utbrenthet, hvor disse forventes å ha en sterk negativ korrelasjon. Andre, som Diener et al. (1999) vurderer vigør/dedikasjon og utmattelse/kynisme heller som uavhengige affekter

Arbeidsengasjement kan også defineres som ”den relative styrken i individets identifikasjon med og involvering, i en spesiell organisasjon”(Kaufmann & Kaufmann, 2003). Denne definisjonen ser på arbeidsengasjement som en holdningsprosess hos arbeideren, der arbeideren utvikler sterk tro på organisasjonens mål og verdier, er villige til å yte og har ønske om å fortsette som arbeidstaker. Selv om de kognitive og emosjonelle komponentene vektlegges mye, inngår også atferdskomponenten som et sentralt aspekt i en definisjon av arbeidsengasjement. Arbeidsengasjement er ikke en midlertidig og spesifikk tilstand men refererer til mer utholdende og vedvarende kognitiv- affektiv tilstander. Tilstanden er heller ikke fokusert på et bestemt objekt, hendelse, individ eller atferd. Oppsummert kan arbeidsengasjement sies å være evnen til å tro på at det man gjør er riktig, viktig og interessant, og at man har tilbøyelighet til å gi seg fullt og helt inn i arbeidets kontekster. Forskningen på arbeidsengasjement gjenspeiler tema innen positiv psykologi (W.B. Schaufeli & Bakker, 2004).

Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljø er et komplekst begrep som kan defineres som ”kvaliteten i det sosiale og følelsesmessige samspillet mellom deltakerne i organisasjonen” (Kaufmann & Kaufmann, 2003). I et psykososialt arbeidsmiljø vil arbeidstakerne respondere psykisk på egen situasjon avhengig av de sosiale faktorer som er tilstede på arbeidsplassen (Agervold, 1998). Forskning har vist at psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet kan influere grad av arbeidsengasjement (Hackman & Oldham, 1980). Som samlebetegnelse kan de psykososiale faktorene derfor være vanskelig å definere, og det har gjennom tidene vært diskusjon om hva en slik definisjon skal omfatte (Agervold, 1998).

I sin forståelse av psykososialt arbeidsmiljø inkluderer Agervold (1998) både miljømessige og individuelle faktorer. Kompleksiteten i begrepet understrekes ved at det kan tenkes å være et kontinuerlig samspill mellom individet og miljøet. En arbeidstakers vurdering av de psykososiale faktorene i arbeidsmiljøet vil derav være bestemt både av de organisatoriske forhold på arbeidsplassen og subjektiv opplevelse av forholdene. Videre vil de psykososiale faktorene oppleves forskjellig ut fra gitt arbeidssituasjon, avhengig av om denne fortolkes positivt eller negativt. Dersom det er et misforhold mellom krav og tilgjengelige ressurser på arbeidsplassen, kan de psykososiale faktorene oppleves som en utfordring. Når en opplever tilfredshet og glede i arbeidet sitt, vil de psykososiale faktorene kunne fremme potensiell vekst og utvikling (Agervold, 1998).

Thorsruds og Emerys (1969) forskning på psykososiale faktorer er sentrert rundt evidensbasert optimalisering av arbeid. Modellen deres beskriver psykososiale arbeidskrav, og hvordan disse påvirker arbeidstakers motivasjon uttrykket gjennom produktivitet og trivsel. Deres tilnærming postulerer tiltak som fremmer en optimalisering av forholdene for indre og ytre motivasjon for arbeidstaker som i neste rekke vil kunne forbedre organisasjonens fungering (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Forskning fra arbeidslivet ledet frem til modellen bestående av seks psykososiale arbeidskrav. De psykososiale kravene ved arbeidet referer til 1) grad av variasjon og utfordring, 2) mulighet for å lære, 3) beslutningsmyndighet og ansvar, 4) sosial anseelse, støtte og respekt, 5) nytteverdi av arbeidet som inkluderer sosialt samspill og 6) arbeidet i forhold til verden i overenskomst med en ønskverdig fremtid. Ønsker om forfremmelse i arbeidet er ikke inkludert her. Disse psykososiale arbeidskravene betraktes som sentrale faktorer i en proaktiv og helsefremmende prosess (Abrahamsen, 2000; Kaufmann & Kaufmann, 2003;). Thorsrud og Emerys psykososiale arbeidskrav anses som et banebrytende nasjonalt forskningsbidrag. (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Modellen vurderes å inkludere aspekter ved indre og ytre motivasjon. I

Norge underbygges viktigheten av Torsrud og Emerys modell ved at den ble innarbeidet i Arbeidsmiljøloven i 1977 (Abrahamsen, 2000).

I tillegg til de psykososiale arbeidskravene finnes det en rekke andre psykososiale faktorer som også har vist seg å være relevante i forhold til trivsel og helse i arbeidslivet (Agervold, 1998). Et eksempel er målingsinstrumentet psykososiale faktorer (SIMPH- Short Inventory Psychosocial Hazards), som vi har valgt å bruke i vår studie. Instrumentet identifiserer følgende elleve faktorer: rolletvetydighet, rollekonflikt, emosjonell belastning, krav til hurtighet i arbeidet, behov for rekonvalesens, varierte arbeidsoppgaver, deltakelse, bruk av egenskaper og ferdigheter, sosial støtte, autonomi og tilfredshet med arbeidet. Disse faktorene er sentrale i vår studie og vil kort bli beskrevet nedenfor.

Faktoren *rolleambivalens* innebærer uklarhet i forhold til hva som forventes av arbeidstaker, hva rollen innebærer og hvordan rollen skal utføres (Kaufmann & Kaufmann, 2003). *Rollekonflikt* oppstår når det knyttes motstridende forventninger fra ulike hold til rollen en forventes å utføre. En slik konflikt kan forklares ut i fra at personen enten oppfatter eller mottar beskjeder fra en og samme kilde, eller fra ulike kilder. Konflikten oppstår når personlige verdier og normer strider mot rollen, eller ved oppfattelse av krav fra ulike ytre hold eller innad i egne roller (Kaufmann & Kaufmann, 2003). *Emosjonell belastning* skjer som følge av en subjektiv opplevelse av arbeidsmiljøet som emosjonelt krevende.

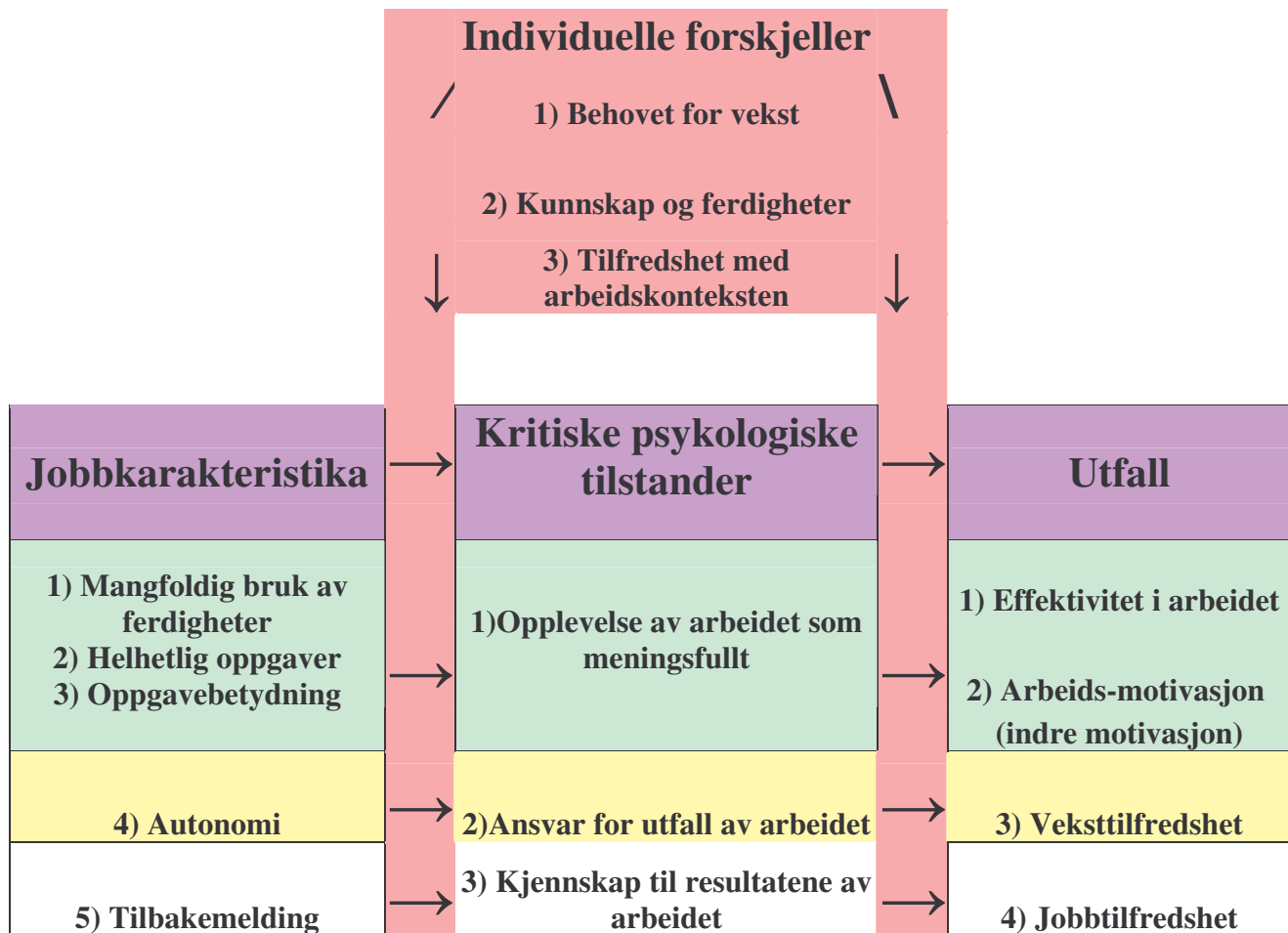
Abrahamsen (2000) har funnet at arbeidsoppgaver som fortolkes som farefylte, ensomme, passive eller med sterk emosjonell inntoning øker arbeidstakers sårbarhet i forhold til psykisk og fysisk slitasje. I overenskomst med Thorsruds modell fant Abrahamsen (2000) at psykososiale stressorer som for eksempel rollekonflikter eller konfliktfylt arbeidssituasjon, høyt nivå av ansvar, høy emosjonell intensitet og voldstrusler var kjennetegn som har negativ samvariasjon med individets opplevelse av velvære i arbeidet. *Krav til hurtighet og grad av variasjon i arbeidet* kan sees i sammenheng med *behovet for rekonvalesens*. Det er funnet

empirisk belegg for at skift-/akkordarbeid og samlebandproduksjon øker sannsynligheten for slitasje og potensiell skade (Abrahamsen, 2000). Derav reflekterer Norges arbeidsmiljølov, i førsteutgaven fra 1977, reguleringer i arbeidslivet av preventive hensyn som blant annet krav om variasjon i arbeidet og mulighet for å lære (Ramvi, 2003). Psykososiale arbeidskrav er i høy grad sammenfallende med de psykososiale faktorer fra spørreskjemaet (SIMPH), for grad av varierte arbeidsoppgaver og arbeidstakers bruk av egenskaper og ferdigheter. *Autonomi* i arbeidet beskrives som en følelse av kontroll og innflytelse over eget arbeid (Agervold, 1998). Denne faktoren kan sidestilles med det psykososiale arbeidskravet krav om beslutningsmyndighet og ansvar. *Deltakelse* i arbeidskulturen og *sosial støtte* på arbeidsplassen kan defineres som når arbeidstaker har mulighet til å kunne dele sine bekymringer med kollegaer og bli møtt på en måte som gir støtte. En slik prosess bidrar til mestring i arbeidet, og det er blitt påvist at dersom man blir møtt med sosial støtte på arbeidsplassen vil dette øke jobbtrivselen (Agervold, 1998). Sosial støtte kan vurderes som del av den ytre motivasjonen på en arbeidsplass som gir at motivasjonen har tilknytning til betingelser utenfor det faktiske arbeidet personen gjør. Denne faktoren trenger ikke være assosiert med indre motivasjon; der selve arbeidet er årsaken til arbeidstakers motivasjon. Faktoren sosial støtte kan jevnføres med de psykososiale arbeidskrav om sosial anseelse, støtte og respekt. Målingsinstrumentet SIMPH er også tenkt å ha teoretisk relasjon til de psykososiale faktorene innen jobbkarakteristikamodellen .

Jobbkarakteristikamodellen

Jobbkarakteristikamodellen (Hackman og Oldham, 1980) tar som modellen psykososiale arbeidskrav, for seg flere psykososiale faktorer på arbeidsplassen. I tillegg fokuseres det på hvilke faktorer som initierer indre motivasjon, derav økt arbeidsengasjement. Arbeidstakere med høy indre motivasjon har stor sannsynlighet for å oppleve høyt arbeidsengasjement (Antonovsky, 2000). Jobbkarakteristikamodellen ble utviklet for å kunne sette et systematisk

mål på en arbeidsplass sitt potensial for økt indre motivasjon gjennom identifikasjon av diverse jobbkarakteristika (Tiegs, Tetrick, & Fried, 1992). Modellen inkluderer en kartlegging av ulike karakteristika og prosesser i arbeidet (Johns, Xie, & Fang, 1992). Hackman og Oldham (1980) forklarte utvikling og opprettholdelse av indre motivasjon som følgende: Dersom arbeidstaker gjør en god prestasjon i arbeidet vil dette virke selvbelønnende. Denne gode følelsen bidrar til å opprettholde ønsket om gode prestasjoner i fremtiden. Dersom man presterer dårlig, vil man ha økt sannsynlighet for å kjenne ubehag. Hvis dette ubehaget oppstår forsterkes ønsket om å heller oppnå den belønnende følelsen, og man vil strekke seg mot bedre prestasjoner neste gang.



Figur 2. Jobbkarakteristikamodellen.

Hackman og Oldham (1980) peker i sin modell (se Figur 2.) på fem jobbkarakteristika som vil kunne identifiseres på enhver arbeidsplass. I hvor stor grad disse trekkene preger arbeidet, vil være avgjørende for muligheten til å utvikle og opprettholde indre motivasjon. Jobbkarakteristikaene er 1) mangfoldig bruk av ferdighet, 2) helhetlige oppgaver, 3) oppgavebetydning, 4) autonomi og 5) tilbakemelding. Mangfoldig bruk av ferdigheter innbærer arbeidstakers evne til å nytte et bredt spekter av egne ferdigheter. Det andre jobbkarakteristikumet er helhetlige oppgaver, som sier noe om mulighetene til å ta del i arbeidsprosessen. Desto større grad av deltakelse, jo mer optimalt. Oppgavebetydning er det tredje jobbkarakteristika i modellen. Dersom arbeidet man gjør har en positiv innflytelse på andre menneskers liv, vil dette være av positiv betydning for utførelse av oppgaven og gi økt mulighet for indre motivasjon. Autonomi er det fjerde jobbkarakteristikumet og innebærer i hvor stor grad arbeideren selv kan gjøre valg i arbeidet. Dersom arbeideren har stor grad av ansvar og kontroll over egen innsats, vil dette gi økt indre motivasjon. Det femte jobbkarakteristika er tilbakemelding og innebærer direkte informasjon om arbeidsprestasjon til arbeidstaker. De fem jobbkarakteristikaene har tydelige teoretiske likheter med de psykososiale arbeidskravene og målinstrumentet SIMPH (Notelaers, Vermunt, De Witte, & van Veldhoven, 2003).

En forskjell kan være at jobbkarakteristikaene har som mål å se på prosesser med hensyn på indre motivasjon. Disse prosessene kan også ha innflytelse for ytre motivasjon, men dette redegjør ikke modellen for. Oppgavebetydning kan likevel nevnes som en faktor med altruistiske kjennetrek og muligheter for opplevelse av ytre motivasjon.

Jobbkarakteristikaene kan i følge Hackman og Oldham (1980) tallfestes og samlet si noe om en arbeidsplass sitt motivasjonspotensial. I praksis blir dette utført ved hjelp av spørreskjemaet "Job Diagnostic Survey" som også er utviklet av Hackman og Oldham (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Jobbkarakteristikaene vektet som Formel 1. viser.

$$\text{Motivasjonspotensialet (MPS)} = (\text{Mangfoldig bruk av ferdighet} \times \text{Helhetlige oppgaver} \times \text{Oppgavebetydning} / 3) \times \text{Autonomi} \times \text{Tilbakemelding}.$$

Formel 1.

Formel 1. viser at faktorene autonomi og tilbakemelding er avgjørende for totalresultatet, i forhold til de tre resterende jobbkaraktistikaene (forhold 1:3). Skårer en arbeidstaker lavt på autonomi eller jobbtillbakemelding vil det samlede motivasjonspotensialet reduseres.

Faktorene er blitt vektet slik fordi det i følge modellen er nødvendig med opplevelse av ansvar og kjennskap til resultat av arbeidet for at motivasjonspotensialet skal finne sted (Hackman & Oldham, 1980). Høye skårer på autonomi og tilbakemelding vurderes som tilstrekkelige for å kunne kompensere for lav skåre på de tre resterende jobbkaraktistikaene slik at det totale motivasjonspotensialet fremdeles kan vurderes som høyt. Hvis skåren på et av disse to leddene blir null vil det gi et totalt fravær av motivasjonspotensial.

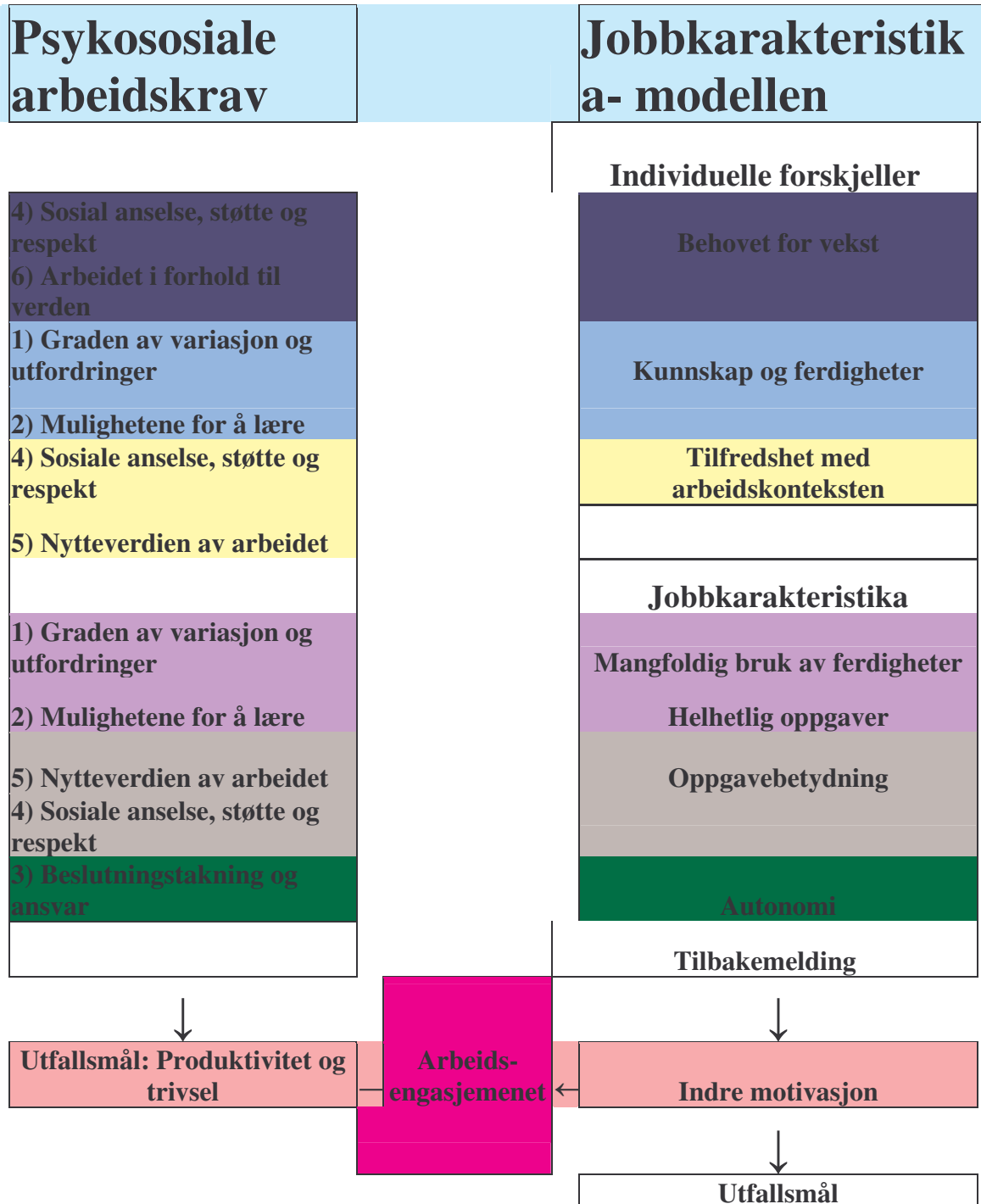
Kjennetegn ved jobben vil i følge Hackman og Oldham (1980) kunne gi opphav til tre kritiske psykologiske tilstander; opplevelse av arbeidet som meningsfylt, opplevelse av ansvar for utfallet av arbeidet og kjennskap til resultatene av arbeidet. Tilstandene benevnes som kritiske fordi disse må være tilstede for at indre motivasjon skal kunne oppstå (se Figur 2). Mangfoldig bruk av ferdigheter, helhetlige oppgaver og oppgavebetydning bidrar til den kritiske psykologiske tilstanden, opplevelse av arbeidet som meningsfylt. Autonomi er avgjørende for opplevelse av ansvar for utfall av arbeidet. Dersom et personlig ansvar er til stede, vil man kunne attribuere utfallet av en arbeidsprestasjon til en selv fremfor ytre faktorer (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Den tredje psykologiske tilstanden er kjennskap til resultatene av arbeidet. Dette oppnår arbeidstakeren gjennom tilbakemelding.

Modellen viser at dersom jobbkaraktistikaene og påfølgende kritiske psykologiske tilstander er til stede, vil dette føre til utvikling eller vedlikehold av indre

motivasjon. Effektene av dette er til sammen utfallsmålene arbeidsmotivasjon (indre motivasjon), effektivitet i arbeidet, veksttilfredshet og jobbtildfredshet. Jobbtildfredshet omhandler generell holdning til arbeid. En av de mest anerkjente og benyttede definisjonene og han definerer jobbtildfredshet som personens opplevelse av at arbeidet oppfyller, eller tillater oppfyllelse av viktige arbeidsverdier. (Locke, i Compton, 2005) Holdningen til arbeidet og arbeidsmotivasjon (indre motivasjon) kan vurderes å ha teoretiske likheter med arbeidsengasjement. Veksttilfredshet er tilknyttet tilfredshet med for eksempel lønn, sikkerhet, kollegaer og ledelse (Hackman & Oldham, 1980) og kan også ha en tilknytning til ytre motivasjon.

Hackman og Oldham (1980) tar i betraktning at individuelle forskjeller vil spille inn på utfallet. De nevner følgende tre individuelle faktorer: behovet for vekst, kunnskap og ferdigheter og tilfredshet med arbeidskontekst. Disse påvirker relasjonen mellom jobbkarakteristika og kritiske psykologiske tilstander, men også forholdet mellom de kritiske psykologiske tilstandene og utfallet. Mennesker har i følge Hackman og Oldhams (1980) modell ulike behov for vekst i sitt arbeid. Seligman (2007) peker også på en slik tendens. De som har et tydelig vekstbehov i form av ønske om stadig læring, oppnåelse av mål og utvikling av egne ferdigheter vil respondere positivt på et arbeid med økt motivasjonspotensial. Individuer med mindre vekstbehov vil i mindre grad respondere positivt og kan blant annet føle seg truet av nye muligheter (Hackman & Oldham, 1980; Hofstede, 2007). For arbeidstakere som har like jobbkarakteristika vil de som har høye vekstbehov, få et høyere motivasjonspotensial. Individuell kunnskap og ferdighet vil også være betydningsfull for utfallet på motivasjonspotensialet. Forhøyning i motivasjonspotensialene kan innebære større grad av opplevelse av selvstendighet og økte utfordringer for arbeidstaker. Dersom en arbeidstaker har ferdighetene til å møte utfordringene vil dette resultere i økte muligheter for å føle seg indre motivert. Motsatt tendens inntreffer når arbeidstaker føler at han/hun ikke kan

mestre på tilfredsstillende vis. Den tredje avgjørende faktor som Hackman og Oldham (1980) fremhever er tilfredshet med arbeidskontekst. Eksempler for dette er lønn, ledelse og sikkerhet på arbeidsplassen (Tiegs et al., 1992). Dersom arbeidstaker ikke er tilfreds på dette området, vil det være svært vanskelig å øke motivasjonspotensialet til denne arbeidstakeren.



Figur 3. En teoretisk sammenlikning av psykososiale arbeidskrav og jobbkarakteristikamodellen.

I sammenliknelse av de psykososiale arbeidskravene med jobbkarakteristikamodellen (se Figur 3.) fant vi teoretiske likheter for de psykososiale faktorene. Følgende likheter kan vurderes: De psykososiale arbeidskravene sosial anseelse, støtte og respekt, og arbeidet i forholdet til verden kan vurderes som en viktig bidragsyter til behovet for vekst i jobbkarakteristikamodellen. Dette fordi de psykososiale arbeidskravene vil kunne fasilitere veksttilfredshet gjennom anseelse, støtte og respekt for arbeidet personen gjør. Disse faktorene kan knyttes til ytre motivasjon og prososiale tendenser. Relasjonen vil dog være avhengig av de individuelle forskjellene i opplevelse av de psykososiale faktorene. Graden av variasjon og utfordringer samt mulighetene for å lære vil kunne være sammenfallende med individuell kunnskap og ferdighet, mangfoldig bruk av ferdigheter og helhetlige oppgaver i jobbkarakteristikamodellen. Sammen utgjør disse faktorene en arbeidssituasjon hvor arbeidstaker har mulighet til å få benyttet sine kunnskaper og ferdigheter på en variert og helhetlig måte. Nytteverdien av arbeidet og sosial anseelse, støtte og respekt kan jamnføres med tilfredshet med arbeidskontekst og oppgavebetydning. Dersom arbeidstaker opplever at betydningen av oppgavene omfatter en tydelig nytteverdi, som han/hun mottar støtte, anseelse og respekt for å utføre, vil dette gjerne gi tilfredshet med arbeidskontekst. Vi ser her en tydelig overlappende dynamikk mellom begrepene. Til sist kan det nevnes en relasjon mellom det psykososiale arbeidskravet beslutningstaking og ansvar og jobbkarakteristikumet autonomi. Sammen forteller disse faktorene om opplevelsen av ansvar for utfall av arbeidet.

Hackman og Oldham (1980) tilførte et tilleggsledd som Thorsrud og Emery ikke har i sin modell, nemlig en spesifisering av tre psykologiske tilstander. De beskriver også arbeidstakers behov for tilbakemelding som vektlegges under jobbkarakteristikaene (1980). Thorsrud og Emery(1969) sin modell tar for seg aspekter ved ytre og indre motivasjon mens det i Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell er et mer eksplisitt fokus på indre motivasjon.

Altruisme og holdning til å hjelpe

Hackman og Oldham sin modell (1980) tar for seg hvilke faktorer og prosesser som er sentrale i utvikling og opprettholdelse av arbeidsengasjement. I vår studie ønsker vi å se om altruisme vil være en positiv prediktor for arbeidsengasjement. Målingsinstrumentet ”Holdning til å hjelpe” (Helping Attitude Scale, HAS) er blitt vurdert til å være et mål for altruisme og positiv psykologisk konstrukt i tråd med positiv psykologi paradigmet (Nickell, 1998; Snyder & Lopez, 2007b)

En holdning kan defineres som ”en prosess som dannes etter hvert som vi trekker slutninger om ulike foreteelsers egenskaper og deres betydning for vår tilpasning til omverdenen” (Egidius, 2000). Holdninger blir gjerne delt inn i tre komponenter, en kognitiv, en emosjonell og en atferdsmessig komponent. Disse komponentene vil ta form gjennom henholdsvis meninger, følelsesreaksjoner eller tendens til handling. En handling som har som mål å være til fordel for andre uavhengig av egne interesser, kan defineres som altruistisk (Snyder & Lopez, 2007b). Altruisme kan regnes som motpol av egoisme (Raaheim & Raaheim, 1998). Snyder og Lopez (2007) gjør en annen presisering av altruistiske motiver og hevder at det finnes to hovedtendenser; altruisme basert på individets egoisme eller behov som grunner i empati.

En krysskulturell studie innen organisasjon

Innledningsvis nevnte vi at studien vår har utvalg fra Norge og Sør- Afrika. Vi vil derfor presentere Hofstedes krysskulturelle modell (Value Survey Modell, VSM) gjeldende for nasjon, kultur, organisasjon (for eksempel arbeidsplass) og institusjon (for eksempel familie) (Hofstede, 2007; Roberts, 2007). Disse dimensjonene er blant annet basert på Hofstedes studier på over 100 000 individer fra førti land i tidsperioden fra 1967 til 1973, der i blant var Norge og Sør-Afrika, som også ble replikert i 1980. Med bakgrunn i disse studiene og studier av nyere dato har Hofstede identifisert fire primære dimensjoner (maktdistanse,

individualisme, maskulinitetsindeks og usikkerhets-unnvikelsesindeks) som modell (VSM). Senere tilføyde han en femte dimensjon, langtidsorientering (Long-Term Orientation, LTO) med empiri fra 23 land. Hofstede definerer kultur som en mental programmering (Hofstede, 2007).

Teorien hans kan sees i forhold til flere prosesser innen organisasjon som for eksempel psykososiale faktorer i arbeidsmiljøet, altruisme og arbeidsengasjement. Forskning har vist at det er signifikante forskjeller mellom organisasjoner i forhold til sine respektive kulturer. Krysskulturell psykologi har til hensikt å gi et rammeverk for forståelsen av likheter og forskjeller på kryss av kultur og organisasjon (Compton, 2005; Hofstede, 2007; Silverthorne, 2005). I følge VSM-modellen er maktdistanseindeks (MDI - Power Distance Index, PDI) indikator for populasjonens grad av aksept, toleranse og forventning til forskjellig maktfordeling. Utgangspunktet for dimensjonen er de medlemmer som innehar lavest nivå av makt. På denne indeksen skåret Norge 31 mens Sør-Afrika fikk 49 (Hofstede, 2007). I studien fra 1980 kategoriseres Sør-Afrika som høy på MAS sammen med blant annet Thailand og Hong Kong. Norge og Israel vurderes som lav. Følgelig vil Sør-Afrika kjennetegnes av frykt for å si egne meninger, mens arbeidstakere i Norge er mer uavhengige av sine overordnede (Beukman, 2005).

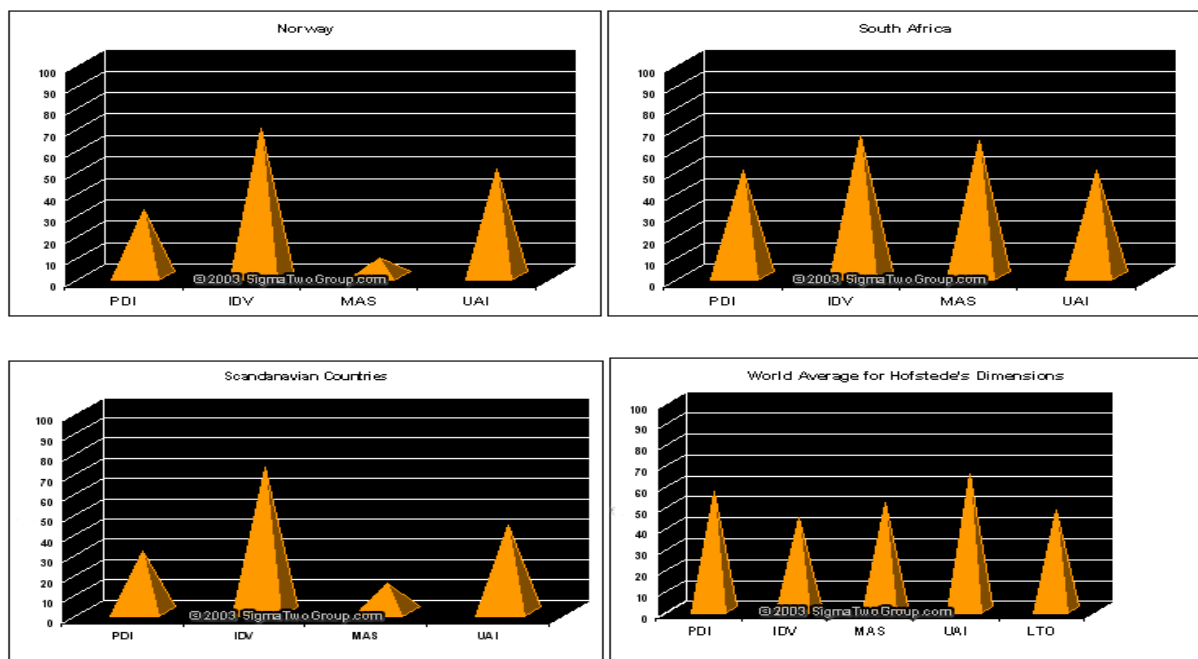
Individualisme (IDV) er definert som motsetning til kollektivism og beskriver i hvor stor grad et individ forventer å måtte ta vare på seg selv og sin kjernefamilie, eller om individet heller blir ivaretatt av en større samfunnsstruktur. Skalaen skal gi utslag på gruppetilhørighet, lojalitet og proteksjonisme av egen inn-gruppe (Hofstede, 2007). Norge og Sør-Afrika ligger veldig jevnt på denne indeksen med en skåre på 69 og 65 (Hofstede, 2007). Dette vil innebære at begge land har arbeidstakere som fremmer individenes interesse fremfor gruppens. Peru og Sør-Korea var eksempler for land som var kollektivistiske. Disse landene ble kjennetegnet av sterkere emosjonelle bånd til gruppen og ønske om å jobbe på lag

(Beukman, 2005). En nyere studie med utvalg fra 42 land viste at land som er individualistiske også har høyere nivå av interpersonlig tillit. Norge plasseres i denne gruppen sammen med blant annet Danmark og Island (Jüri & Anu, 2004)

Maskulinitetsindeks (MAS) refererer til dominerende kjønnsroller samt tilknyttede verdier og forventninger. Det maskuline aspektet defineres av beslutningstaking, konkurranseinstinkt og akkumulering av objekter, og det feminine motstykket defineres av omsorgsevne og følelser, beskjedenhet og kvalitetene ved livet. Det er større internasjonale likheter for land som er dominert av feminine verdier sammenliknet med land som har maskuline dominerende kjønnsroller. Land som er høy på maskulinitetsindeks viste et større mangfold for begge kjønn (Hofstede, 2007). Det er på denne indeksen en kan se størst sprik mellom Norge og Sør-Afrika. Norge har en skåre på 8, og Sør-Afrika skårer 63 (Hofstede, 2007). Skandinavia, samlet sett, er et eksempel på dominans av feminine kjønnsroller og referer til tendenser av omtanke, affeksjon, medlidenhet og forståelse på arbeidsplassen. Sør-Afrika, USA og Tyskland skåret høyt på MAS og organisasjonene var i større grad preget av økonomisk motivasjon, aggresjon, ambisjon og konkurranseinstinkt er karakteristika ved organisasjonen. Besluttsomhet og manglende emosjonell inntoning trekkes også frem som kjennetrekke (Beukman, 2005).

Usikkerhets-unntvikelssindeks UUI (Uncertainty Avoidance Index, UAI) gir informasjon om landets toleranse for usikkerhet og tvetydighet i forhold til sannhet. Indeksen sier noe om sosial og kulturell programmering til å kunne oppleve velbehag i strukturerte og ustrukturerte situasjoner. Religion er i følge Hofstede (2007) eksempel på en strukturert organisasjon, da religion kan gi følelse av trygghet. Ustrukturerte situasjoner er kjennetegnet av overraskelsesmomenter og nyhetsverdi utenom det vanlige. Empirisk har land med lav toleranse for usikkerhet en beskrevet populasjon som er mer emosjonelle og nervøst motiverte, mens land med toleranse for usikkerhet i større grad omfavner diversitet, relativitet

og fleksibilitet. Følgelig er disse innbyggerne mer flegmatisk, iakttakende, tillatende og uttrykker mindre emosjon (Hofstede, 2007). Sør-Afrika skåret 49 på indeksen og Norge 50 (Hofstede, 2007) Dette er medium skåre. Land som skåret høyt var Japan og Hellas. Argentina og Danmark er eksempler på lav skåre (Beukman, 2005). Usikkerhet unnvikelsesindeksen kan sees i sammenheng med behovet for vekst i jobbkarakteristikamodellen. En grafisk fremstilling av Hofstede (2007) for Norge, Sør-Afrika, Skandinavia og verden følger (se fig 4).



Figur 4. Hofstedes grafiske fremstilling av kulturelle dimensjoner.

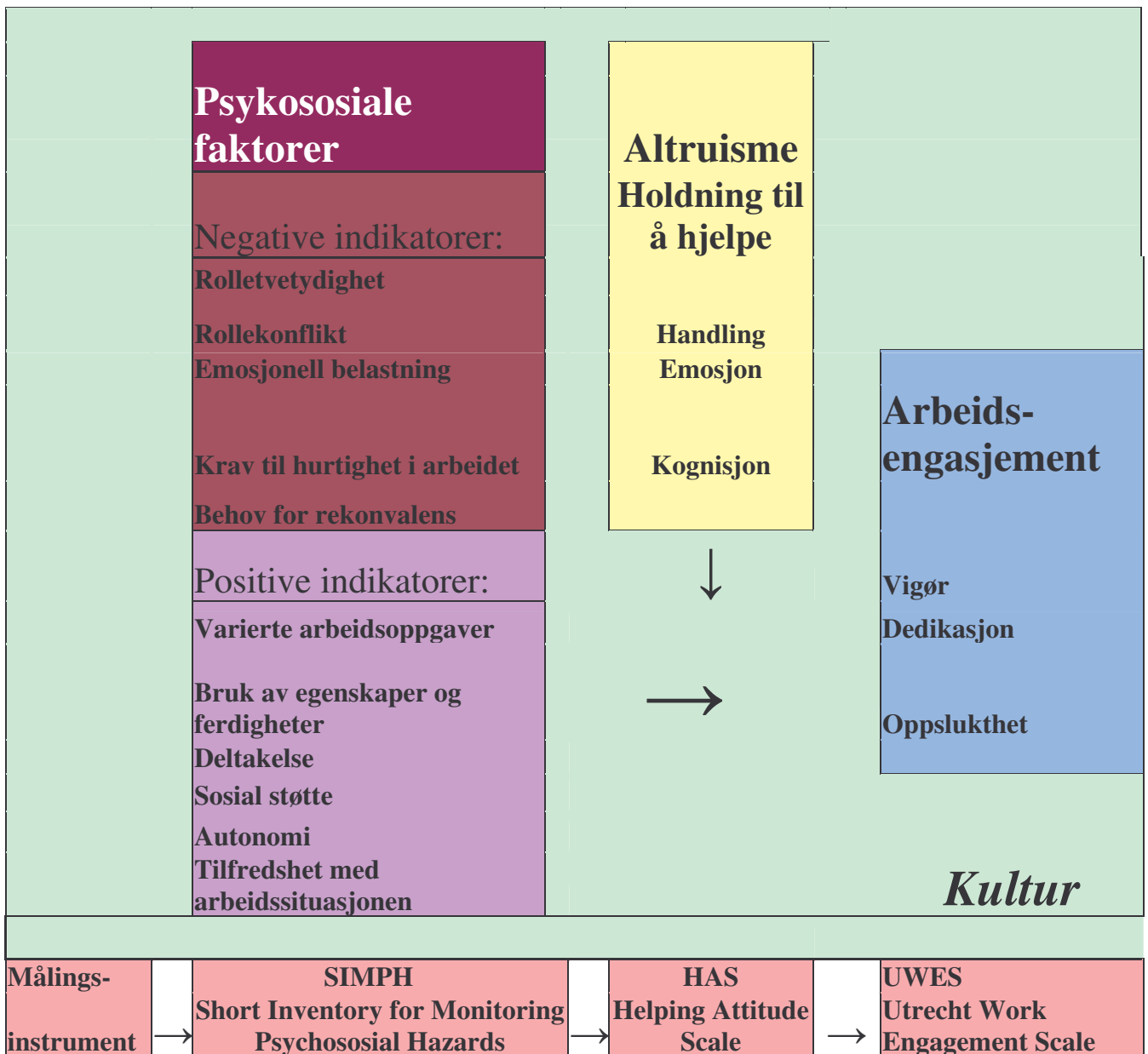
Grafene på Figur 4 viser en tydelig likhet i skandinaviske land som enhet. De skandinaviske landene er høyere enn verdensgjennomsnittet på individualisme og lavere på makt-distanseindeks og maskulinitet. Sør-Afrika har tendenser som er mer i tråd med verdensnormene. Verdensnormen har en flattere skåre på de fire første skalaene sammenliknet med Skandinavia. Forskning tyder på at Hofstedes modell i forbindelse med organisasjon kan være vanskelig å anvende på Sør-Afrika grunnet multikulturell og multi-etniske variasjon i landet. Sør-Afrikanske subkulturer varierer og kan stå i sterk motsetning med hverandre. Det er også empiri som indikerer at afrikansk kultur kan vise kjennetegn på nærhet og fleksibilitet

sammenliknet med vestlige kulturer som er forankret i regler, nøytralitet, høyt ambisjonsnivå og kontroll. Norge er på andre kulturelle mål blitt vurdert som mer oppgaveorienterte og objektiv eller nøytral i det sosiale samspill sammenliknet med Sør-Afrika (Beukman, 2005). Mangfoldet i Sør-Afrika kan settes i sammenheng med kolonisttiden fra 1600-tallet, etterfulgt av apartheidregimet som først falt i 1994 da Sør-Afrika gjennomført sitt første demokratiske valg.

Med tanke på overnevnte kulturelle forskjellene mellom Sør-Afrika og Norge vil det være naturlig å anta at begreper som arbeidsengasjement, psykososiale faktorer og altruisme kan ha ulik betydning og rolle i arbeidslivet for de to utvalgene vi har innhentet data fra.

Problemstillinger

Ut i fra betraktningene av arbeidsmiljø, arbeidskultur og psykososiale arbeidskrav ønsket vi å se om altruisme, som er et klart prososialt karakteristika ved mennesker, kunne ha en plass i jobbkarakteristikamodellen. Dette vil gi modellen økt fokus på ytre motivasjon og dermed et mer helhetlig perspektiv. Menneskelig interaksjon og hjelpende atferd ble tenkt å fasilitere gruppeprosesser, samarbeid og arbeidstakernes kommunikasjon og interaksjon. En implementering av altruisme som faktor i jobbkarakteristikamodellen vil være i overenskomst med positiv psykologi. Enkelte elementer som er forbundet med vekstbehov og prososial atferd i modellen for psykososiale arbeidskrav og jobbkarakteristikamodellen kan vurderes som en orientering mot positiv psykologi. Med dette rasjonale ble kommende figur (Figur 5.) laget:



Figur 5. Modell for forholdet mellom psykososiale faktorer, altruisme og arbeidsengasjement

På bakgrunn av betraktninger og teori som er blitt gjort rede for i innledningen (se Figur 5), har vi valgt å vurdere følgende problemstillinger i vår oppgave:

- 1) Hvor engasjert er norske arbeidstakere sett i forhold til sørafrikanske?
- 2) Er holdninger til å hjelpe forskjellig i de to utvalgene?
- 3a) Hvilke psykososiale forhold korresponderer med arbeidsengasjement?

- 3b) Hvilke av de psykososiale forholdene viser sterkest sammenheng, etter en innbyrdes kontroll (direkte effekter)?
- 3c) Vil variabelen nasjonalitet (Norge vs. Sør-Afrika) predikere jobbengasjement etter en kontroll for psykososiale forhold?
- 3d) Vil de psykososiale forholdene og/eller variabel nasjonalitet også korrespondere med arbeidsengasjement vist ved en eller flere indirekte effekter (interaksjonseffekter)?
- 4a) Hvilken forbindelse er det mellom holdning til å hjelpe og arbeidsengasjement?
- 4b) Vil holdning til å hjelpe kunne moderere forbindelsen mellom psykososiale arbeidskrav og arbeidsengasjement i vår modell?
- 5) Vil forbindelsen mellom psykososiale faktorer, holdning til å hjelpe og arbeidsengasjement være forskjellig i det norske og sørafrikanske utvalget?

Metode

Metodevalg

Innhenting av data er basert på en surveyundersøkelse. Dette verktøyet innebærer innsamling av data gjennom spørreskjema med standardiserte spørsmål til større utvalg. Metoden ble valgt fordi den gjorde oss i stand til å nå flere respondenter på en effektiv måte.

Utvalg

Denne studien søker å belyse arbeidsmiljøet innen ulike organisasjoner i et krysskulturelt utvalg fra Norge og Sør-Afrika. Utvalgene kan defineres som tilgjengelighetsutvalg (Cozby, 2007). De endelige utvalgene bestod av 91 sørafrikanske - og 198 norske respondenter fra ulike bedrifter og sektorer. Respondentene i Norge hadde en gjennomsnittsalder på 39 år, mens gjennomsnittsalderen i det sørafrikanske utvalget var litt lavere, 34,9 år. Utvalgene skiller seg en del fra hverandre når det gjelder kjønnsfordeling. Samlet sett bestod respondentene av 141 kvinner og 147 menn, med en gjennomsnittsalder på 37,7 år. De to utvalgene skilte seg ikke nevneverdig på variabler som stillingsbrøk eller i hvilken grad de var

fast ansatt eller ikke. Utvalgene skilte seg imidlertid fra hverandre da det gjaldt andel av ledere, nivå av utdanning, og respondentenes planer om å skifte jobb i løpet av de kommende to år. Gruppeforskjellene er signifikante på de nevnte variablene. Oppsummert har det sørafrikanske utvalget en større andel av ledere på flere nivåer ($t(df = 281) = -2.03, p = .04$) og en høyere grad av utdanning ($t(df = 285) = -4.96, p < .000$), mens det norske utvalget i større grad har planer om å skifte jobb i løpet av de to neste årene ($t(df = 283) = 4.70, p < .000$) enn det respondentene i det sørafrikanske utvalget har.

Svarprosent

I Sør-Afrika ble 300 spørreskjema sendt ut, og 91 av dem ble returnert utfylt. Alle respondentene i Sør-Afrika ble purret på minimum 3 ganger da fristen for innlevering var ute. Norge ble det distribuert 711 spørreskjemaer. En del av respondentene ble purret på svar, og 198 av de opprinnelige 711 respondentene returnerte utfylte svarskjema. Svarprosenten totalt i det samlede utvalget ligger på 29 %, og henholdsvis 32 % og 27 % svarrate i det sørafrikanske og det norske utvalget. Spørreskjemaene som ble benyttet består av 125 ledd, og er oversatt fra engelsk til det norske utvalget. Noen av svaralternativene i de to skjematypene er ulike p.g.a. ulike samfunnsstrukturer når det gjelder bl.a. utdannelsessystemet, men de forskjellene som er i skjemaene er korrigert for i koding av databasene.

Datainnsamling

I Sør-Afrika ble det ansatt en forskningsassistent som fungerte som informant og hjelpedistributør. Majoriteten av utvalget fikk henvendelse via telefon, oppfulgt av informasjon distribusjon per mail og i siste stadiet, møtevirksomhet.

I Norge ble bedriftene også kontaktet pr. telefon og mail. Som en gjentjeneste har alle bedriftene i Norge fått tilbud om en presentasjon av resultatene av studiet i etterkant.

Frankerte konvolutter påført svaradresse til Universitetet i Bergen, inneholdende

informasjonsskriv og spørreskjema, ble overlevert til daglig leder eller annen ansvarlig leder for de ulike avdelingene i bedriftene.

Instrumenter

Spørreskjemaet vi benyttet i dette studiet undersøker syv temaer relatert til arbeidsmiljø, samt en egen del som omhandler demografiske variabler. De syv temaene er som følger;

Livstilfredshet, Negative situasjoner, Psykososiale faktorer, Samspill mellom arbeid og privatliv, Arbeidsengasjement, Holdninger til arbeid (arbeidsnarkomani) og Holdninger til å hjelpe. Ut i fra de problemstillingene vi har ønsket å undersøke, har vi sett nærmere på faktorene *Psykososiale faktorer, Arbeidsengasjement og Holdninger til å hjelpe.*

Psykososiale faktorer

De psykososiale faktorene ble målt ved ”The short inventory for monitoring psychosocial hazards (SIMPH)” av Notelears, Vermunt, van Veldhoven og De Witte (2004). Dette instrumentet består av 35 spørsmål som igjen kan kategoriseres innenfor 11 skalaer. Skalaene blir videre presentert her med cronbachs alfa og med et eksempel på et spørsmål som representerer skalaen;

1. *Arbeidets krav til hurtighet* ($\alpha = .696$, 3 ledd): ”Må du jobbe ekstra hardt for å kunne fullføre en arbeidsoppgave?”
2. *Emosjonell belastning i arbeidet* ($\alpha = .784$, 3 ledd): ”Blir du i arbeidet ditt konfrontert med forhold som påvirker deg som person?”
3. *Varierte arbeidsoppgaver* ($\alpha = .631$, 3 ledd): ”Stiller arbeidet ditt tilstrekkelige krav til evner og kapasitet?”
4. *Bruk av ferdigheter i arbeidet* ($\alpha = .625$, 3 ledd). ”Gir arbeidet deg en følelse av at du oppnår noe?”
5. *Sosial støtte* ($\alpha = .729$, 4 ledd): ”Kan du spørre din nærmeste leder om hjelp dersom det trengs?”

6. *Rollekonflikter* ($\alpha = .736$, 4 ledd): ”Må du utføre arbeidet ditt på andre måter enn det du ville ha valgt selv?”,
7. *Rolletvetydighet* ($\alpha = .642$, 3 ledd): ”Vet du hva kollegaer forventer av arbeidet ditt?”,
8. *Deltakelse i beslutningsprosesser* ($\alpha = .697$, 3 ledd): ” Er du deltakende i avgjørelser som påvirker arbeidet ditt?” ,
9. *Autonomi* ($\alpha = .666$, 3 ledd): ”Har du innflytelse på arbeidstempoet ditt?”,
10. *Tilfredshet med arbeidssituasjon* ($\alpha = .250$, 3 ledd): ”Som regel er jeg glad for å begynne på dagens arbeid”, og
11. *Behov for rekonvalens etter arbeid* ($\alpha = .816$, 4 ledd): ”Jeg synes at det er vanskelig å slappe av på slutten av arbeidsdagen”.

Respondentene ble bedt om å vurdere hvor ofte de opplevde de presenterte arbeidssituasjoner ved hjelp av svaralternativene ”aldri”, ”av og til”, ”ofte” og ”alltid”.

Cronbachs alfa på den oppsummerte variabelen ”psykososiale faktorer” er $\alpha = .799$.

Arbeidsengasjement

Arbeidsengasjement ble i denne studien undersøkt ved hjelp av Utrecht Work Engagement Scale (UWES), utarbeidet av Wilmar B. Schaufeli og Arnold B. Bakker (1999).

Arbeidsengasjement er som innledningsvis definert, bestående av arbeidsengasjements-faktor, og tre underkomponenter; *vigør*, *dedikasjon* og *oppslukthet*. Et eksempel på et spørsmål som refererer til variabelen *vigør* er: ”Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening”. Et eksempel på et spørsmål som refererer til *Dedikasjon* er: ”Tiden bare flyr når jeg arbeider”. Et eksempel på spørsmål som refererer til *Oppslukthet* er: ”Jeg føler meg sterk og energisk på jobben”.

UWES består til sammen av 17 utsagn som reflekterer disse underkomponentene av arbeidsengasjement, og den totale graden av arbeidsengasjement. Respondentene ble bedt om å vurdere arbeidssituasjonen sin ut i fra disse 17 utsagnene hvor svarkategoriene er ”aldri det

siste året”, ”noen ganger det siste året”, ”månedlig”, ”noen ganger i måneden”, ”ukentlig”, ”noen ganger i uken” og ”daglig”. Reliabilitetstest av hoved- og underskalaene viser en sterk indre validitet, med Cronbachs alfa(α) verdier på; *arbeidsengasjement-totalt*: $\alpha = .956$, *vigør*: $\alpha = .871$, *dedikasjon*: $\alpha = .905$ og *oppslukthet*: $\alpha = .899$.

Altruisme og holdning til å hjelpe

Skalaen som ble benyttet for å kartlegge holdninger til å hjelpe andre er laget av Gary S. Nickell (1998). Respondentene ble bedt om å ta stilling til 20 forskjellige utsagn og vurdere dem etter om de er ”svært uenig”, ”uenig”, ”vet ikke”, ”enig” eller ”svært enig”. Et eksempel på utsagn fra skalaen med hensyn til atferd er; ”Om jeg finner penger, leverer jeg dem til den rettmessige eieren hvis det er mulig”(ledd 107), mens emosjonelle aspekter vises ved spørsmål som; ”Jeg misliker å gi retningsbeskrivelser til fremmede som har gått seg vill”(ledd 112), og ”Jeg føler meg stolt når jeg ser at min generøsitet har hjulpet en person som trenger det”(ledd 122). Et spørsmål som refererer til kognisjon er; ”Å hjelpe fattige er rett”.

HAS har i flere omganger blitt redusert i antall ledd til den nåværende skalaen som består av 20 ledd (Snyder & Lopez 2007). I vår studie fant vi det problematisk å benytte alle 20 ledd fordi den indre validiteten da ble relativt lav ($\alpha = .64$, 20 ledd). Etter å ha foretatt faktoranalyser og eksplorerende reliabilitetsanalyser av Nickells skala, endte vi opp med en tilfredsstillende cronbachs alfa på $.75$. Den endelige skalaen vi har benyttet, består av 5 ledd (ledd 105, 109, 112, 116 og 123).

Resultater

Arbeidsengasjement hos norske og sørafrikanske arbeidstakere

Den første problemstillingen denne studien har undersøkt, så på om det var eventuelle gruppeforskjeller mellom Norge og Sør-Afrika i grad av arbeidsengasjement.

Arbeidsengasjement, målt ved de tre delkomponenter *vigør*, *dedikasjon* og *oppslukthet*, og den oppsummerte variabelen *arbeidsengasjement*. Datamaterialet har vært undersøkt ved

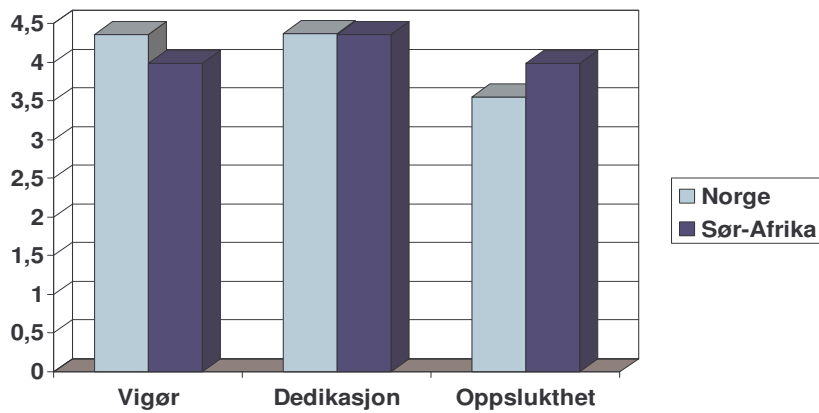
independent-samples t-test, og gruppene ble i utgangspunktet målt til å ha lik grad av varians i forhold til grad av arbeidsengasjement (målt ved Levenes varianstest $p > .05$). Resultatene viste at utvalgene ikke skiller seg signifikant fra hverandre når arbeidsengasjement i sin helhet måles, men det er imidlertid en signifikant forskjell mellom de to utvalgene med hensyn til grad av vigør og oppslukthet i arbeidet. Funnene viser at Sør-Afrika har en signifikant større grad av oppslukthet i arbeidet sitt ($t(df = 278) = -2,386, p = .018$), mens det norske utvalget scorer høyere på grad av vigør i arbeidssituasjon ($t(df = 278) = 2.18, p = .031$).

Tabell 1.

Sammenligning av arbeidsengasjement mellom Norge og Sør-Afrika.

	Norge		Sør-Afrika		t
	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>M</u>	<u>SD</u>	
Vigør	4.35	1.17	3.98	1.36	2.18*
Dedikasjon	4.37	1.33	4.36	1.40	0.056
Oppslukthet	3.55	1.41	3.97	1.33	-2.39*
Arb.eng. tot.	4.07	1.22	4.09	1.29	-0.12

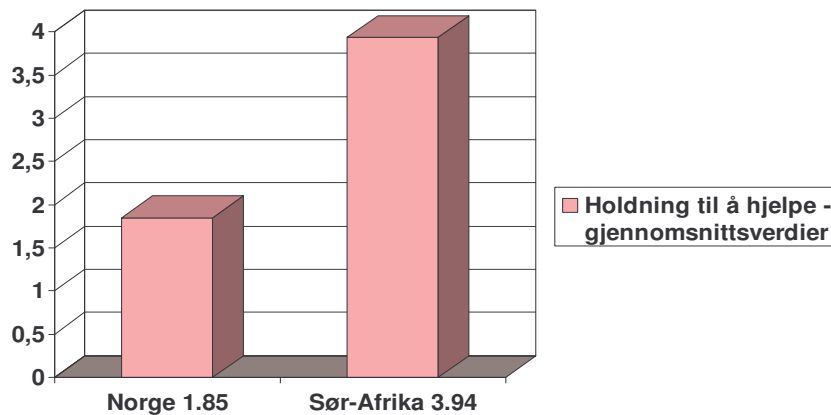
* $p < .05$



Figur 6. Sammenligning av arbeidsengasjement mellom Norge og Sør-Afrika.

Altruisme og holdning til å hjelpe

I problemstilling nummer to ønsket vi å undersøke om det var gruppeforskjeller mellom Norge og Sør-Afrika når det gjaldt *holdning til å hjelpe*. Denne problemstillingen ble også undersøkt ved independent samples t-test. Gruppene ble i utgangspunktet målt til å ha like stor grad av varians i forhold til holdninger til å hjelpe (Levenes varianstest $p = .782$), og forskjellen i holdning til å hjelpe ble målt ved den modifiserte utgaven av måleinstrumentet *holdning til å hjelpe* (HAS). Resultatene fra t-testen viser at de to utvalgene skilte seg signifikant når det gjelder holdninger til å hjelpe ($t(df = 279) = -12.06, p < .000$) på den oppsummerte skalaen, samt på hvert av de fem ulike spørsmålene som utgjør denne. De sørafrikanske arbeidstakerne viste gjennomgående at de hadde sterkere holdninger til å hjelpe andre enn det de norske arbeidstakerne hadde (meanverdi norsk utvalg: 1.85, meanverdi sørafrikansk utvalg: 3.94).



Figur 7. Holdning til å hjelpe.

Psykososiale faktorerers forbindelse med arbeidsengasjement.

En viktig del av denne studien var å undersøke om, og hvordan, psykososiale faktorer er forbundet med arbeidsengasjement, og dette dannet grunnlaget for problemstilling 3a.

Forholdet mellom psykososiale forhold (målt ved SIMPH), og arbeidsengasjement (målt ved UWES), ble undersøkt ved Pearsons produkt-moment korrelasjonsanalyse. Først ble utvalgene behandlet samlet og deretter ble samme analyser foretatt på utvalgene hver for seg.

Det var åtte av de psykososiale faktorene som korrelerte med arbeidsengasjement da utvalgene ble analysert samlet. Av disse var faktoren *emosjonell belastning* negativt korrelert med arbeidsengasjement, mens *varierte arbeidsoppgaver*, *bruk av ferdigheter*, *sosial støtte*, *rolletvetydighet*, *deltakelse*, *autonomi*, *tilfredsstillelse ved arbeidet*, og den totale psykososiale *faktorer* summert korrelerte positivt med arbeidsengasjement. Analysene viste også at variablene *krav til hurtighet*, *rollekonflikt* og *behov for rekonvalens* ikke hadde signifikant sammenheng med arbeidsengasjement.

Da utvalgene ble analysert hver for seg var resultatene ikke signifikant ulike bortsett fra på variabelen *rollekonflikt*. Denne skilte seg signifikant ut som forskjellig i det norske og det sørafrikanske utvalget. I det norske utvalget er *rollekonflikt* signifikant korrelert med *arbeidsengasjement*, mens for det sørafrikanske fant vi ingen slik sammenheng. Analysene er gjort i forhold til *arbeidsengasjement* som et enhetlig mål, men også for hver av de tre delkomponentene for å undersøke om det fantes eventuelle nasjonale forskjeller.

Resultatene av begge utvalg analysert under ett, er presentert i tabell 2, og tabell 3 viser forskjellene i de to utvalgene i forhold til *rollekonflikt* og *arbeidsengasjement*.

Tabell 2. Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonsmatrise for sammenhengen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement.

Begge utvalg	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>Arbeidsengasjement</u>			
			Vigør	Dedikasjon	Oppslukthet	Arbeidsengasjement (summert)
<u>Psykososiale faktorer</u>						
Krav til hurtighet	2.44	.59	-.05	-.04	-.01	-.03
Emosjonell belastning	2.39	.68	-.19**	-.06	-.09	-.12*
Varierte arbeidsoppgaver	2.84	.59	.49**	.50**	.44**	.51**
Bruk av ferdigheter	2.78	.57	.51**	.66**	.58**	.62**
Sosial støtte	3.09	.59	.39**	.39**	.27**	.37**
Rollekonflikt	2.10	.67	-.18**	-.13*	.02	-.10
Rolletvetydighet	3.06	.52	.39**	.31**	.28**	.35**
Deltakelse	2.81	.66	.46**	.48**	.44**	.49**
Autonomi	2.59	.63	.44**	.36**	.31**	.39**

Tilfredsstillelse ved arbeidet	2.61	.54	.35**	.49**	.50**	.48**
Behov for rekonvalens	2.25	.68	-.08	-.09	.04	-.01
Psykososiale faktorer summert	2.62	.28	.41**	.50**	.49**	.50**

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Tabell 3. Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjonsmatrise for sammenhengen mellom rollekonflikt og arbeidsengasjement.

	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>Arbeidsengasjement</u>			
			Vigør	Dedikasjon	Oppslukthet	Arbeidsengasjement
<u>Norge</u>						
Rollekonflikt	1.74	.42	-.182*	-.284**	-.232**	-.247**
<u>Sør-Afrika</u>						
Rollekonflikt	2.90	.36	.024	-.032	.034	.012

* $p < .05$. ** $p <$

Psykososiale forhold og arbeidsengasjement etter en byrdes kontroll

Ut i fra problemstilling 3b ønsket vi å se på i hvilken grad de psykososiale faktorene kunne forklare variasjon i arbeidsengasjement etter en innbyrdes kontroll av de nevnte psykososiale faktorene. Undersøkelsene av denne problemstillingen ble gjort ved en standard multipl regressjonsanalyse mellom de elleve psykososiale faktorene i SIMPH, og den oppsummerte variabelen arbeidsengasjement (UWES). I tillegg ble gjort separate analyser der de tre delkomponentene av arbeidsengasjement (vigør, dedikasjon og oppslukthet) ble anvendt som avhengige variabler. Prediktorvariablene ble standardisert i forkant av analysen, og det er de standardiserte variablene som er benyttet i de videre regressjonsanalysene. Resultatet av denne analysen viste at de psykososiale faktorene forklarer 49,9 % av variansen i arbeidsengasjement ($R^2 = .499$, $p = .000$; $F(df = 11) = 24.05$, $p = .000$), og det er faktorene emosjonell belastning, sosial støtte, rollekonflikt, og behov for rekonvalens som har den største forklaringsverdien. Resultatene er presentert i tabell 4.

Tabell 4.

Oppsummering av regresjonsanalyse mellom psykososiale variabler og arbeidsengasjement med underskalaer *.

	B	SEB	Beta	p	Arbeidsengasjement R ²	Vigør R ²	Oppslukthet R ²	Dedikasjon R ²
<u>Psykososiale faktorer</u>					.499	.429	.438	.512
Krav til hurtighet	.06	.07	.05	.397				
Emosjonell belastning	-.17	.07	-.14	.012*				
Varierte arb.oppg.	.09	.08	.07	.284				
Bruk av ferdigheter	.41	.10	.33	.000**				
Sosial støtte	.52	.07	.42	.460				
Rollekonflikt	-.04	.08	-.03	.627				
Rolletvetydighet	.13	.06	.10	.038*				
Deltakelse	.15	.08	.12	.058				
Autonomi	.08	.07	.07	.275				
Tilfredsstillelse ved arb.	.26	.07	.21	.001**				

Behov for rekonvalens	.07	.08	.06	.339
-----------------------	-----	-----	-----	------

* $p < .05$. ** $p < .01$. * R^2 kun oppstilt for de avhengige variablene *vigør*, *oppslukthet* og *dedikasjon* (delkomponenter av arbeidsengasjement).

Samtlige av disse regresjonsmodellene er også signifikante.

Kultur/nasjonalitet og arbeidsengasjement

Vi ønsket å klargjøre om nasjonalitet kunne spille inn som en viktig faktor i forhold til arbeidsengasjement, og i problemstilling 3c ble det foretatt en regresjonsanalyse av typen hierarkisk blokk design, som kontrollerte for de psykososiale faktorene (blokk 1), og som videre så på om nasjonalitet (blokk 2) kunne forklare ytterligere variasjon i arbeidsengasjement. Resultatene viste at nasjonalitet ikke hadde signifikant forklaringsverdi i forhold til arbeidsengasjement da det ble kontrollert for de psykososiale faktorene (blokk 1; $R^2 = .499$, $p = .000$; $F(df=11) = 24.03$, $p = .000$), blokk 2; $R^2 = .503$, $p = .168$; $F(df= 12) = 22.26$, $p = .000$).

Indirekte effekter mellom psykososiale forhold, kultur/nasjonalitet og arbeidsengasjement.

Problemstilling 3d så nærmere på om de psykososiale faktorene også korresponderer med arbeidsengasjement i form av en eller flere indirekte effekter, i tillegg til at vi ønsket å se om det finnes indirekte effekter mellom nasjonalitet og psykososiale variabler i forhold til arbeidsengasjement. Begrepet indirekte effekter beskriver blant annet det som også kan kalles interaksjonseffekter, og en interaksjonseffekt kan kort defineres slik; *når en uavhengig variabels påvirkning på en avhengig variabel, er styrt av nivået til en annen uavhengig variabel, eksisterer det en interaksjonseffekt mellom de to uavhengige variablene* (Cozby, 2005).

I forhold til denne problemstillingen ble en regresjonsanalyse med hierarkisk blokkdesign benyttet. I den første analysen, som tok for seg psykososiale faktorer og arbeidsengasjement, så Blokk 1 på direkte effekter mellom psykososial faktorer og arbeidsengasjement, mens blokk 2 undersøkte eventuelle interaksjonseffekter mellom de ulike psykososiale faktorene i forhold til arbeidsengasjement. Analysene av blokk 1 viste som i tidligere analyser at den direkte effekten av psykososiale faktorer predikerte så mye som 49,9 % (blokk 1: $R^2 = .499$, $p = .000$; $F(df=11) = 24.05$, $p = .000$) av den totale variansen i arbeidsengasjement. I blokk 2 ble det laget interaksjonsvariabler bestående av de ulike

psykososiale faktorene multiplisert med hverandre. Disse ble så undersøkt for hvor mye de hver for seg bidro til den forklarte variansen (blokk 2: $R^2 = .532$, $p = .056$; $F(21) = 13.86$, $p = .000$). Det var to av interaksjonsvariablene som viste seg å ha signifikant betydning for den forklarte variansen i arbeidsengasjement da alle interaksjonsvariablene ble analysert samlet. Den første var interaksjonen mellom *tilfredshet ved arbeidet* og *bruk av ferdigheter*, og den andre var interaksjonen mellom *rolletvetydighet* og *emosjonell belastning*. Disse interaksjonsvariablene ble i neste analyse satt inn i blokk 2. Resultatet av denne analysen viste at den totale forklarte variansen steg fra 49.9 % til 51.3 %, og dette er en signifikant økning i forklart varians i forhold til blokk 1 (blokk 2 med signifikante interaksjonsvariabler: ($R^2 = .513$, $p = .021$; $F(df = 13) = 21.40$, $p = .000$). Resultatene av analysene viser altså at det er indirekte effekter av psykososiale faktorer i forhold til arbeidsengasjement, og at interaksjonene er mellom *tilfredshet ved arbeidet* og *bruk av ferdigheter*, og mellom *rolletvetydighet* og *emosjonell belastning*, i forhold til arbeidsengasjement.

Analysen tok i neste omgang for seg faktoren nasjonalitet, og interaksjonsvariabler mellom nasjonalitet og psykososiale faktorer (5 av de opprinnelige 11 ble valgt ut fordi at de i forberedende analyser hadde vist seg å være signifikante i forhold til arbeidsengasjement) ble laget. Disse ble videre satt inn som en blokk 2, mens de psykososiale faktorene fremdeles lå som blokk 1. Ingen av interaksjonene mellom nasjonalitet og psykososiale faktorer hadde en unik signifikant forklaringsverdi i forhold til arbeidsengasjement, og samlet sett viste heller ikke blokk 2 signifikant økt forklaringsverdi i forhold til arbeidsengasjement (blokk 2: $R^2 = .519$, $p = .062$; $F(df = 16) = 17.54$, $p = .000$). Med andre ord var det ikke mulig å påvise indirekte effekter mellom nasjonalitet og psykososiale faktorer i forhold til å forklare varians i arbeidsengasjement.

Resultatene er presentert i tabell 5 for interaksjonsvariabler innen de psykososiale faktorene, og i tabell 6 for interaksjonsvariabler mellom psykososiale faktorer og nasjonalitet. I blokk 2 i hver av tabellene er for enkelhets skyld bare interaksjonsvariablene presentert.

Tabell 5.

Regresjonsanalyse – interaksjon mellom ulike psykososiale variabler og arbeidsengasjement.

	B	SEB	Beta	p	R ²
Psykososiale faktorer					
<u>Blokk 1- direkte effekter</u>				.000**	.499
Krav til hurtighet	.058	.07	.05	.397	
Emosjonell belastning	- .17	.07	- .14	.012*	
Varierte arbeidsoppgaver	.09	.08	.07	.284	
Bruk av ferdigheter	.41	.10	.33	.000**	
Sosial støtte	.05	.07	.04	.460	
Rollekonflikt	- .04	.08	- .03	.627	
Rolletvetydighet	.13	.06	.10	.038*	
Deltakelse	.15	.08	.12	.058	
Autonomi	.08	.07	.07	.275	
Tilfredsstillelse ved arb.	.26	.07	.21	.001**	
Behov for rekonvalens	.07	.08	.06	.339	
<u>Blokk 2</u>				.021*	.513
Interaksjonsvariabel 1					
(tilfredsstillelse ved arbeidet*					
bruk av ferdigheter)	- .11	.05	- .11	.022*	
Interaksjonsvariabel 1					

(rolletvetydighet *emosjonell

belastning) .09 .05 .07 .100

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Tabell 6.

Regresjonsanalyse – interaksjon mellom (signifikante) psykososiale variabler og nasjonalitet i forhold til arbeidsengasjement.

	B	SEB	Beta	p	R ²
Psykososiale faktorer					
Blokk 1 - direkte effekter				.000**	.499
Krav til hurtighet	.05	.07	.04	.450	
Emosjonell belastning	-.17	.07	-.14	.011*	
Varierte arbeidsoppgaver	.10	.08	.08	.233	
Bruk av ferdigheter	.41	.10	.33	.000**	
Sosial støtte	.06	.07	.05	.415	
Rollekonflikt	-.05	.08	-.49	.487	
Rolletvetydighet	.11	.06	.09	.091	
Deltakelse	.17	.08	.13	.043*	
Autonomi	.07	.08	.06	.331	
Tilfredsstillelse ved arb.	.27	.07	.21	.000**	
Behov for rekonvalens	.08	.08	.07	.266	

Interaksjonsvariabler

Interaksjonsvariabel A

(utvalg*

emosjonell belastning)	.14	.21	.11	.506
------------------------	-----	-----	-----	------

Interaksjonsvariabel B

(utvalg*

bruk av ferdigheter)	- .09	.23	- .07	.682
----------------------	-------	-----	-------	------

Interaksjonsvariabel C

(utvalg*rolletvetydighet)	.31	.20	.25	.11
---------------------------	-----	-----	-----	-----

Interaksjonsvariabel D

(utvalg*deltakelse)	- .42	.22	- .33	.057
---------------------	-------	-----	-------	------

Interaksjonsvariabel E

(utvalg*tilfredsstillelse

ved arbeidet)	- .24	.24	- .19	.330
---------------	-------	-----	-------	------

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Sammenheng mellom holdninger til å hjelpe andre og arbeidsengasjement.

Den fjerde problemstillingen (4a) vi ønsket å belyse var forholdet mellom holdninger til å hjelpe andre (HAS) og arbeidsengasjement (UWES). Dette ble undersøkt ved Pearsons produkt-moment korrelasjon. Det ble i første omgang kontrollert for nasjonalitet med tanke på eventuelle utvalgsforskjeller, men dette ble ikke funnet. Korrelasjonsanalysen av det samlede utvalget viste at det ikke er sammenheng mellom holdninger til å hjelpe andre og arbeidsengasjement i sin helhet, men at det imidlertid er en signifikant sammenheng mellom det å skåre høyt på holdninger til å hjelpe andre og det å være oppslukt i arbeidet sitt.

Resultatene er presentert i tabell 7.

Tabell 7.

Gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjon mellom holdning til å hjelpe andre og arbeidsengasjement.

	<u>M</u>	<u>SD</u>	<u>Mål</u>
			Holdning til å hjelpe (modifisert skala)
Vigør	4.24	1.24	-.054
Dedikasjon	4.37	1.35	.029
Oppslukthet	3.68	1.40	.151*
Arbeidsengasjement summert.	4.08	1.24	.051
Holdning til å hjelpe (modifisert skala)	2.49	1.65	-----

* $p < .05$

Holdning til å hjelpe som modererende effekt mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement.

I problemstilling 4b ønsket vi også å undersøke om holdning til å hjelpe andre kan moderere forbindelsen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement i vår modell. Denne problemstillingen er belyst ved hjelp av en multippel regresjonsanalyse av typen hierarkisk blokkdesign. Blokk 1 så på direkte effekter mellom holdning til å hjelpe andre og arbeidsengasjement, mens i blokk 2 ble de psykososiale faktorene lagt inn. I blokk 3 ble det laget interaksjonsvariabler bestående av de ulike psykososiale faktorene multiplisert med holdning til å hjelpe, og interaksjonsvariablene ble så undersøkt for hvor mye de hver for seg bidro til den forklarte variansen. Analysene av blokk 1 viste at det ikke eksisterer en direkte effekt av holdning til å hjelpe i forhold til grad av arbeidsengasjement (blokk 1: $R^2 = .003$, $p = .401$; $F(df = 1) = .708$, $p = .401$). Det viste seg også at ingen av interaksjonsvariablene i

blokk 3 gav økt forklaringsverdi for varians i arbeidsengasjement, men samlet sett forklarer interaksjonsvariablene 53.4 %, når det kontrolleres for holdning til å hjelpe og psykososiale faktorer (blokk 3: $R^2 = .534$, $p = .061$; $F(df = 23) = 12.63$, $p = .000$). Oppsummert viser altså resultatene at holdninger til å hjelpe ikke modererer forbindelsen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement når det kontrolleres for interaksjonseffekter.

Sammenligning mellom det norske og sørafrikanske uvalgene i forhold til undersøkte variabler

I den avsluttende analysen (problemstilling 5), ønsket vi å se på om forbindelsen mellom psykososiale faktorer, holdning til å hjelpe og arbeidsengasjement er forskjellig i det norske og det sørafrikanske utvalget. For å belyse denne problemstillingen ble det også her benyttet en multippel regresjonsanalyse av typen hierarkisk blokkdesign. Blokk 1 så på direkte effekter mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement, mens blokk 2 undersøkte sammenhengen mellom holdning til å hjelpe og arbeidsengasjement. Blokk 3 så på om det fantes eventuelle interaksjonseffekter mellom holdning til å hjelpe og psykososiale faktorer, mens blokk 4 hadde nasjonalitet som variabel.

De psykososiale faktorene forklarer 50.8 % av variansen i arbeidsengasjement (blokk 1: $R^2 = .508$, $p = .000$; $F(df = 11) = 24.78$, $p = .000$), mens holdning til å hjelpe ikke bidrar med en økning i forklart varians (blokk 2: $R^2 = .508$, $p = .000$; $F(df = 12) = 22.663$, $p = .000$).

interaksjonsvariablene mellom holdning til å hjelpe og psykososiale faktorer bidrar til å øke den forklarte variansen til 54 %, men dette er ikke en signifikant økning i forklaringsverdi i forhold til arbeidsengasjement (blokk 3: $R^2 = .540$, $p = .000$; $F(df = 23) = 12.858$, $p = .000$). Da nasjonalitet ble satt inn i regresjonene, økte forklaringsverdien til 54.1 %, men dette er heller ikke en signifikant økning i forklart varians (blokk 4: $R^2 = .541$, $p = .496$; $F(df = 24) = 12.316$, $p = .000$).

I forhold til problemstillingen ønsket vi å undersøke om sammenhengen mellom psykososiale faktorer, holdning til å hjelpe og interaksjonen mellom disse to faktorene, kunne

være ulik avhengig av hvilken nasjonalitet respondentene har. Resultatene viser oppsummert sett at nasjonalitet ikke har en signifikant påvirkning i forhold til denne forbindelsen.

Diskusjon

Studien undersøkte psykososialt arbeidsmiljø og altruisme i relasjon til arbeidsengasjement. Vi ønsket også å se om sammenhengen mellom variablene kunne variere avhengig av hvilken kultur personen tilhører. Valgte land i denne forbindelse var Norge og Sør-Afrika. Norge er vår nasjonale tilknytning, og Sør-Afrika var vertsland i forbindelse med eksternt praksis for en forfatter på hovedoppgaven. I den videre diskusjon vil hovedfunnene bli referert og diskutert i forhold til eksisterende teori og empiri innen positiv psykologi, arbeids- og organisasjonspsykologi og kunnskap om kulturell diversitet. Det vil også bli diskutert metodologiske problemstillinger.

Den første problemstillingen vi ønsket å undersøke, var om det kunne finnes kulturelle forskjeller i grad av arbeidsengasjement målt ved UWES mellom norske og sørafrikanske arbeidstakere. I denne forbindelse ble Schaufeli og Bakkers (1999) definisjon på arbeidsengasjement som overordnet begrep, og med de tre underkomponentene vigør, oppslukthet og dedikasjon benyttet. Resultatene viste at utvalgene ikke skilte seg signifikant fra hverandre da arbeidsengasjement i sin helhet ble målt, men viste forskjeller i forhold til hvilke delkomponenter som ble påvirket av de psykososiale faktorene. Det var ingen signifikant forskjell for dedikasjon mellom utvalgene; norske og sørafrikanske arbeidere er like entusiastiske, inspirerte og stolte av arbeidet sitt.

Funnene viste forskjeller ved at Sør-Afrika har en signifikant større grad av oppslukthet i arbeidet, mens det norske utvalget skåret høyere på grad av vigør i arbeidssituasjon. I følge jobbkarakteristikamodell (Hackman & Oldham, 1980) og psykososiale arbeidskrav (Thorsrud & Emery, 1969), som er deler av det teoretiske rasjonale for modellen vår, vil likhetene i resultatene kunne indikere likheter ved arbeidsplassen. Dette være seg i psykososiale karakteristika/krav/faktorer ved arbeidsplassen eller

individuelle/kulturelle forskjeller. Hackman og Oldham (1980) har i sin modell vist hvordan individuelle forskjeller (behovet for vekst, kunnskap og ferdigheter og tilfredshet med arbeidskontekst) influerer, forut for og etter, de kritiske psykologiske tilstandene. Denne påvirkningen har innflytelse på motivasjonspotensialet, indre motivasjon og arbeidsengasjement. Derav vil jobbkarakteristikamodellen gi muligheter for både individuelle likheter og forskjeller mellom individene i de to utvalgene. Utvalgsforskjellene kan reflektere disse faktorene ved at individene har ulike tendenser og fortolkninger av arbeidsmiljøet basert på for eksempel kulturell variasjon. Hofstede (2007) med sin kulturelle modell gav like skårer for de to landene på Individ Usikkerhets-unnavvikelsesindeks UUI. Denne kulturelle indeksen kan sees i sammenheng med behovet for vekst i jobbkarakteristikamodellen. Behovet for vekst er som tidligere nevnt en individuell faktor i jobbkarakteristikamodellen.

Jobbkarakteristikaene er kjerneaspekter i modellen og kan vurderes ut i fra formelen for motivasjonspotensial. Motivasjonspotensial og arbeidsengasjement henger sammen ved at en person som skårer høyt på arbeidsengasjement også har stor sannsynlighet for å oppleve indre motivasjon i det de gjør (Antonovsky, 2000). Formelen for motivasjonspotensial gir de fem definerte faktorene (mangfoldig bruk av ferdighet, helhetlige oppgaver, oppgavebetydning, autonomi og tilbakemelding) ulik innvirkning for indre motivasjon og arbeidsengasjement. De ulike faktorene gir et svært ulikt bidrag til utfallet, men samlet sett vil forskjellige komposisjoner likevel kunne gi lik skåre for motivasjonspotensialet. Resultatene for arbeidsengasjement og delkomponentene stemmer overens med formelens tendens. Forskjellige komposisjoner av komponentene for arbeidsengasjement kan også gi like stor grad av totalt arbeidsengasjement. I denne krysskulturelle studien ble det funnet forskjeller for oppslukthet og vigør men ikke for dedikasjon og arbeidsengasjement for utvalgene, Norge versus Sør-Afrika. Dette underbygget modellen vår med hensyn til kultur og arbeidsengasjement.

Problemstilling to undersøkte om altruisme, ved holdning til å hjelpe, var avhengig av respondentenes nasjonalitet. Dette ble målt ved hjelp av HAS (Helping Attitude Scale). Funnene vi har gjort viste at utvalgene skilte seg signifikant fra hverandre. De sørafrikanske arbeidstakerne hadde gjennomgående sterkere holdninger til å hjelpe enn de norske arbeidstakerne. Forholdsmessig viste skårene at Sør-Afrika var 53 % høyere på holdning til å hjelpe i forhold til det norske utvalget. De krysskulturelle forskjellene kan sees i forbindelse med Hofstedes (2007) VMI modell på Maskulinitetstindeksen (MAS). Det er begrepslikheter mellom holdning til å hjelpe og det feminine aspektet av MAS ved at det feminine aspektet inkluderer altruistiske og emosjonelle tendenser. Ved lav skåre på Maskulinitetstindeks gir dette forventninger om omtanke, affeksjon, medlidenhet og forståelse på arbeidsplassen (Beukman, 2005). På gruppenivå har Norge en skåre 8 på Maskulinitetstindeksen. Dette er en skåre som er åtte ganger lavere enn Sør-Afrikas (skåre på 63). Implikasjonen av dette er at den norske populasjonen har kjønnsroller som har sterkere tilknytning til det feminine aspektet sammenliknet med Sør-Afrika. Sør-Afrika har blitt målt til å ha maskuline verdier. Maskuline verdier er knyttet til økonomisk motivasjon, aggresjon, høyt ambisjonsnivå og konkurranseinstinkt som karakteristika ved organisasjonen. Besluttsomhet og manglende emosjonell inntoning trekkes også frem som kjennetegn (Beukman, 2005). Hofstede (2007) har vist at det feminine aspektet i større grad er homogent på tvers av kulturer sammenliknet med det maskuline aspektet. I tråd med hans evidens vil det følge at Norge har mer homogen kjønnsrolledistribusjon. Den maskuline kjønnsrollen som tendens i samfunnet har, empirisk sett vist større diversitet i verden sammenliknet med den feminine motpol som norm (Hofstede, 2007). Dette gir støtte for at det sørafrikanske utvalget kan vurderes som mer heterogent sammenliknet med det norske utvalget. Følgelig er det muligheter for at utvalget kan ha høy skåre på holdning til å hjelpe (HAS) trass i høy skåre på maskulinitetindeks (MAS). Beukman (2005) viste til store multikulturelle tendenser i Sør-Afrika som er opphav til et stort mangfold. Videre pekte han på de afrikanske organisasjonenes tendens til å være

nærere og mer fleksible i sin sosiale interaksjon sammenliknet med europeiske. Forklaringer på forskjellige nivåer for HAS og derav altruisme i det sørafrikanske og norske utvalget kan være av kulturell bakgrunn, gruppeforskjeller eller individuelle forskjeller. Sør-Afrika som populasjon er ulik fra Norge som nasjon, kultur og organisasjon og en rimelig fortolkning vil følgelig være at dette kan gi videre utslag for altruisme og holdning til å hjelpe.

Den tredje problemstilling gjaldt muligheten for å påvise ulike psykososiale faktorer korrelasjon med arbeidsengasjement. Det ble her foretatt analyser av de to nasjonalitetene hver for seg, i tillegg til at datamaterialet ble behandlet samlet. Da utvalgene ble analysert under ett, var det åtte av de elleve psykososiale faktorene fra SIMPH som korrelerte signifikant med arbeidsengasjement. De åtte psykososiale faktorene var emosjonell belastning, rolletvetydighet, varierte arbeidsoppgaver, bruk av ferdigheter, sosial støtte, deltakelse, autonomi og tilfredshet med arbeidssituasjon. Emosjonell belastning korrelerte negativt med arbeidsengasjement, mens varierte arbeidsoppgaver, bruk av ferdigheter, sosial støtte, deltakelse, autonomi, tilfredshet med arbeidssituasjon og rolletvetydighet korrelerte positivt med arbeidsengasjement. Faktoren emosjonell belastning korrelerte signifikant negativt med arbeidsengasjement i sin helhet og med delkomponenten vigør. De syv andre faktorene korrelerte signifikant med arbeidsengasjement i sin helhet og de tre delkomponentene. Analysene viste også at variablene krav til hurtighet, rollekonflikt og behov for rekonvalens ikke hadde signifikant sammenheng med arbeidsengasjement.

Da utvalgene ble analysert hver for seg viste det seg imidlertid at variabelen rollekonflikt skilte seg ut som en signifikant korrelasjon med arbeidsengasjement. I det norske utvalget korrelerte rollekonflikt signifikant negativt med arbeidsengasjement og de tre delkomponentene. Vi fant ikke en slik sammenheng mellom rollekonflikt og arbeidsengasjement i Sør-Afrikas utvalg.

De psykososiale arbeidskrav/karakteristika/faktorene (vist ved modellene for psykososiale arbeidskrav, jobbkarakteristika og vår modell) i arbeidsmiljøet vil påvirke graden

av arbeidsengasjement. Psykososiale faktorer vil også nødvendig oppleves forskjellig ut fra gitt arbeidssituasjon avhengig av om arbeidstaker fortolker situasjonen positivt eller negativt.

Vi fant at de psykososiale faktorene målt med SIMPH, som gav signifikante resultater, kan bekrefte vår modell. Alle de syv faktorene fra spørreskjemaet som korrelerte positivt med arbeidsengasjement fasiliterer arbeidstakerens trivsel og produktivitet (Thorsrud & Emery, 1969) og indre motivasjon (Hackman & Oldham, 1980). Trivsel, produktivitet og indre motivasjon er begreper som sees i sammenheng med arbeidstakers arbeidsengasjement.

Antakelsen om at psykososiale faktorer har forklaringsverdi i forhold til arbeidsengasjement ble også underbygget av den negative korrelasjonen mellom emosjonell belastning og arbeidsengasjement. Emosjonell belastning oppstår som følge av subjektiv opplevelse av arbeidsmiljøet som emosjonelt krevende. En slik belastning kan, som modellen vår viste, påvirke arbeidstakers arbeidsengasjement negativt. Empiri har vist at emosjonell belastning kan medføre økt sårbarhet i forhold til skade og sykdom (Abrahamsen, 2000) Faktoren for emosjonell belastning korrelerte negativt med delkomponenten vigør. Vigør er motsatsen til utmattelse som er en sentral faktor i utbrenthet, og denne faktoren kjennetegnes ved energisk atferd. Dette kan tyde på en forbindelse mellom emosjonell belastning og utbrenthet.

Emosjonell belastning har en negativ korrelasjon med vigør som kan ende i utmattelse.

Utmattelse er sammen med kynisme viktige komponenter i utbrenthet (Diener, Schwarz, & Kahnemann, 1999)

Rolletvetydighet, som var positivt korrelert med arbeidsengasjement, fulgte ikke vår modells prediksjoner. Denne faktoren innebærer uklarhet i forhold til hva som forventes av arbeidstaker, hva rollen innebærer og hvordan rollen skal utføres. Finnes disse forholdene ved arbeidsplassen har dette blitt tilknyttet til negative konsekvenser for arbeidstakers fungering (Abrahamsen, 2000; Diener et al., 1999; Seligman, 2007) Faktoren kan vurderes opp mot Hofstedes usikkerhets-unnvikelsesindeks (UUI). Denne indeksen gir informasjon om landets toleranse for usikkerhet og tvetydighet i forhold til sannhet. Indeksen viser til

velbehag eller ubehag knyttet til diversitet, relativitet og fleksibilitet (Hofstede, 2007). Her skåret Sør-Afrika 49 på indeksen og Norge 50. Dette er medium skåre og betyr at de to landene ligger i midtsjiktet for preferanse av ustrukturerte versus strukturerte situasjoner. Rolletvetydighet er en mulig bestanddel av ustrukturerte sammenhenger. I den forbindelse tenkes det at rolletvetydighet kan bidra til økt arbeidsengasjement for utvalg som er medium eller høy på UUI.

Det atypisk ved resultatene sammenliknet med vår modell var at faktorer som krav til hurtighet, rollekonflikt og behov for rekonvalesens ikke gav signifikante utslag på arbeidsengasjement. Tidligere studier har identifisert disse faktorene som problematiske ved en arbeidsplass. Krav til hurtighet kan settes forbindelse med rekonvalesens behov for skift/akkord/ samleband – arbeidere, og faktorene har empirisk gitt negativt utslag for arbeidstakernes trivsel (Abrahamsen, 2000). Rollekonflikt er enhver konflikt i forventninger knyttet til rollen arbeidstaker forventes å utføre (Kaufmann & Kaufmann, 2003). I overenskomst med Thorsruds modell viste empiri (Abrahamsen, 2000), at arbeidsplasser med psykososiale stressorer som rollekonflikter, konfliktfylt arbeidssituasjon og høy emosjonell intensitet korrelerte negativt med individets opplevelse av velvære i arbeidet. Tilstedeværelse av psykososiale faktorer som emosjonell belastning, rollekonflikt, rolletvetydighet, krav til hurtighet og behov for rekonvalens har empirisk blitt forbundet med økt sårbarhet for utvikling av utbrenthet og lave grad av arbeidsengasjement og trivsel (Abrahamsen, 2000). Teoretisk sett vil disse faktorene være negativt korrelert med arbeidsengasjement i modellen for psykososiale arbeidskrav (Thorsrud & Emery, 1969), jobbkarakteristika-modellen (Hackman & Oldham, 1980) og følgelig vår modell. Modellens prediksjoner om en sammenheng mellom faktorer som krav til hurtighet, rollekonflikt og behov for rekonvalens gav ikke signifikante utslag på arbeidsengasjement.

I det norske utvalget var rollekonflikt, som ventet, signifikant negativt korrelert med arbeidsengasjement og de tre delkomponentene. Sør-Afrikas utvalg viste ikke en slik

sammenheng mellom rollekonflikt og arbeidsengasjement. Vurderes rollekonflikt sin innvirkning på samlet utvalg, korrelerte faktoren negativt med komponentene vigør og dedikasjon, men den gav ikke utslag for komponenten oppslukthet og faktoren arbeidsengasjement. Hvis dette sees i sammenheng med vår første problemstilling, fant vi der at sørafrikanske utvalget var signifikant høyere på oppslukthet sammenliknet med det norske, som var signifikant høyere på vigør. Dette kan tale for en nærere forbindelse mellom faktoren rollekonflikt og dens innvirkning på komponentene vigør og dedikasjon.

Det var også andre kulturelle forskjeller mellom utvalgene som kan underbygge et økt utslag for rollekonflikt i forhold til det norske utvalget. Maktdistanseindeksen (MDI) utviklet av Hofstede, viste at Norge har større uavhengighet til sin ledelse. Dette kan resultere i økt informasjonsutbytting mellom partene og muligheter for konflikter, sammenliknet med Sør-Afrika der arbeidstaker i større grad frykter å ytre egen mening (Beukman, 2005) På maskulinitetsindeks (MAS) er Norge, i motsetning til Sør-Afrika, forankret i feminine kjønnsroller. Dette gir økte forventninger til tendenser av omtanke, affeksjon, medlidenhet og forståelse på arbeidsplassen. Slike forventninger vil være i motsetning med rollekonflikt hvor kravene, fremfor forståelsen, får forrang i forhold til arbeidstaker.

Oppsummert gav 7 av 11 faktorer (emosjonell belastning, varierte arbeidsoppgaver, bruk av ferdigheter, sosial støtte, rolletvetydighet, deltakelse, autonomi og tilfredsstillende ved arbeidet) støtte til modellen vår. De atypiske funnene gjaldt faktorer som omhandlet krav til hurtighet, rollekonflikt og behov for rekonvalens. Modellen predikerer at det er sammenheng mellom faktorene og arbeidsengasjement. Dette ble ikke underbygget av resultatene. Forskjellene for hvordan rollekonflikt slo ut for de to utvalgene, og at rolletvetydighet var positivt korrelert med arbeidsengasjement, har blitt belyst med bakgrunn i kulturelle forskjeller.

Med hensyn til gitte resultater ønsket vi under denne problemstillingen å se nærmere på hvilke av de psykososiale faktorene som viste sterkest sammenheng med

arbeidsengasjement, etter en innbyrdes kontroll. Resultatene viser at for utvalget, som en helhet, kan de psykososiale variablene forklare 49,9 % av variansen i arbeidsengasjement. Det var faktorene sosial støtte, emosjonell belastning, rollekonflikt og behov for rekonvalens som har den største forklaringsverdien. Sosial støtte versus emosjonell belastning kan teoretisk sett vise til både positive og negative sosiale tendenser på en arbeidsplass. Dette vil underbygge vår teoretiske modell som har forsøkt å vise at de psykososiale arbeidskravene vil kunne inkluderes i en jobbkarakteristikamodell. Dermed vil det sosiale samspillet, som inkluderer og ekskluderer arbeidsoppgavene, bli del av modellen for optimalisering av arbeidsengasjement.

Behovet for rekonvalens har tidligere blitt diskutert i forhold til emosjonelle belastninger som var negativt korrelert med vigør. Vigør er som nevnt et mål for arbeidstakerens energiske atferd og overskudd. Rollekonflikt ble i den sammenheng diskutert til å ha en særskilt forbindelse med vigør og dedikasjon. Det kan vurderes som at de utslagsgivende psykososiale faktorene i større grad er knyttet til ytre motivasjon fremfor indre motivasjon. Ytre motivasjon vil finne sted når det som motiverer er sentrert utenfor selve arbeidet en utfører, mens i indre motivasjon vil selve arbeidet være årsaken til personens opplevelse av motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Dette underbygger den teoretiske sammenfattningen av ytre og indre motivasjon i vår modell, basert på rasjonalet fra Thorsrud og Emery (1969) og Hackman og Oldham (1980).

Videre ønsket vi å avklare om variabelen nasjonalitet hadde hatt betydning i forhold til målt arbeidsengasjement. Dette ble gjort etter en kontroll for de psykososiale forhold som tidligere var undersøkt. Resultatene viste at nasjonalitet/kultur ikke hadde signifikant forklaringsverdi i forhold til arbeidsengasjement. Det er derfor mulig å se på utvalget som en helhet når det gjelder denne sammenhengen. Hofstede (2007) viser til nasjonale likheter mellom Norge og Sør-Afrika på dimensjonene individualismeindeks og usikkerhet-unntvikellesindeks (UII). Forskjellige tendenser for landene ble funnet på maskulinitetsindeks og maktdistanseindeksen (MDI). MDI viser til individenes forventning

om maktfordeling med utgangspunkt i personer i den laveste maktinstans, mens individualisme viser til individ orientering versus gruppetilhørighet. UUI er alt blitt vist til tidligere under denne problemstillingen, og maskulinitetsindeks er blitt redegjort for under problemstilling to og forbindelsen mellom altruisme og kultur.

Beukman (2005) sammenliknet europeiske og afrikanske organisasjoner og kulturer i forhold til sosial interaksjon og hevdet at afrikanske organisasjoner i større grad viste samspill med nærhet og fleksibilitet hvor europeiske organisasjoner ble kjennetegnet av regler, nøytralitet, prestasjonsorientering og kontroll. I denne sammenhengen er Norge blitt vurdert som mer oppgaveorienterte og objektive eller nøytrale i det sosiale samspill sammenliknet med Sør-Afrika. Sees dette videre i sammenheng med Hofstedes (2007) usikkerhets-unnvikelsesindeks (UUI) er Norge og Sør-Afrika begge like i forhold til toleranse for usikkerhet. Dette tilsier at begge land, i følge Hofstede, har likhetstrekk for aksept av diversitet, relativitet og fleksibilitet.

Med bakgrunn i disse kulturelle betraktningen gav resultatene opphav til en fortolkning om at visse kjennetegn er felles i de to gruppene: arbeidstaker fremmer individets interesse fremfor gruppens, og deres moderate preferanse for overraskelsesmomenter og nyhetsverdi utenom det vanlige. Nevnte kjennetegn er definert som typiske under dimensjonene individualisme og usikkerhets-unnvikelsesindeksen (Hofstede, 2007). De to dimensjonene ser i sammenheng med gitte resultater ut til å ha større innvirkning på arbeidsengasjement sammenliknet med forskjellene en finner innen norske og sørafrikanske organisasjoner.

Et annet viktig aspekt i denne problemstillingen, med hensyn til sammenhengen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement, var å undersøke om det kunne finnes interaksjonseffekter av psykososiale faktorer i forhold til arbeidsengasjement. To interaksjoner viste signifikant betydning for den forklarte variansen i arbeidsengasjement. Interaksjonseffektene vi fant var mellom tilfredshet ved arbeidet/bruk av ferdigheter og

rolletvetydighet/emosjonell belastning. Disse to indirekte effektene økte total forklart varians i arbeidsengasjement. Tilfredshet ved arbeidet og bruk av ferdigheter er i følge modellen to positive prediktorer for arbeidsengasjementet, mens rolletvetydighet og emosjonell belastning er negative prediktorer. Alle faktorer har tidligere blitt gitt signifikant utslag i følge vår modellens forventninger bortsett fra rolletvetydighet som korrelerte positivt med arbeidsengasjementet. En høy skåre på rolletvetydighet i kombinasjon med lav emosjonell belastning gav positivt utslag for arbeidsengasjement, mens en lav skåre på rolletvetydighet og høy emosjonell belastning gav lavere skåre for arbeidsengasjement. Dette underbygger den negative direkte effekten av emosjonell belastning og den positive korrelerte effekten av rolletvetydighet. Gradering på de to faktorene tilfredshet ved arbeidet og bruk av ferdigheter korrelerte begge positivt med arbeidsengasjement for indirekte effekt. Dette viser at disse to faktorene er essensielle for direkte effekter, som vist tidligere under denne problemstilling, og også med hensyn på interaksjonseffekter.

Kultur ble så undersøkt i forhold til interaksjonseffekter mellom kultur/nasjonalitet og psykososiale faktorer med hensyn på arbeidsengasjement. Det viste seg at indirekte effekter ikke eksisterte. Kultur kan ikke bli gitt modererende forbindelsen i relasjon til psykososiale variabler og arbeidsengasjement. Funnet underbygger at likheter mellom de to utvalgene kan tolkes å ha større effekt på arbeidsengasjementet sammenliknet med forklaringsverdien til målte forskjeller mellomutvalgene. Signifikante forskjeller er blant annet vist ved skåre for altruisme (HAS) og ulikheter for delkomponentene vigør og oppslukthet og den psykososiale faktoren rollekonflikt.

Den fjerde problemstillingen vi ønsket å se nærmere på var hvilken forbindelse det var mellom altruisme (HAS) og arbeidsengasjement (UWES) innen vår modell. Det ble kontrollert for om nasjonalitet kunne ha betydning i forhold til gjeldende problemstillingen, men det ble ikke funnet signifikante utvalgsforskjeller. Korrelasjonsanalysen av samlet utvalg viste at det ikke er sammenheng mellom holdninger til å hjelpe og begrepet

arbeidsengasjement. Imidlertid var det en signifikant sammenheng mellom høy skåre på HAS og delkomponenten oppslukthet.

Altruisme er en handling som har som mål å være til fordel for andre uavhengig av egne interesser (Snyder & Lopez, 2007b). Det kan vurderes som at altruisme har begrepslikheter med deler av de psykososiale faktorene i Hackman og Oldhams jobbkarakteristikamodell (1980) og Thorsruds psykososiale arbeidskrav. Likhetene er ikke eksplisitt og ble gjort rede for under innledningen. Begrepet er også forbundet til ytre motivasjon ved arbeidsplassen som er definert til: det som motiverer arbeidstaker er utenfor selve arbeidet en utfører. Det ble tenkt at en konkretisert inkludering av ytre motivasjon i en modell for psykososiale faktorer og arbeidsengasjement kunne gi en bredere forklaring for sammenhenger.

Jobbkarakteristikamodellen har identifisert karakteristika ved arbeidsplassen, som vil gi psykologiske tilstander som medfører økt indre arbeidsmotivasjon. Utfallsmål for indre motivasjon i modellen er effektivitet, arbeidsmotivasjon, veksttilfredshet og jobbtildfredshet, hvor jobbtildfredshet er holdning til arbeidet (Hackman & Oldham, 1980). Arbeidsengasjement kan sådan defineres som en holdningsprosess hos yrkesaktive arbeiderne, der arbeiderne utvikler sterk tro på organisasjonens mål og verdier, er villige til å yte og har ønske om å fortsette som arbeidstaker (Kaufmann & Kaufmann, 2003). Forventet forbindelse mellom altruisme og arbeidsengasjement var knyttet til organisasjonens verdier og arbeidstakers villighet til å yte samt ønske om å fortsette som arbeidstaker. Altruisme, som del av ytre motivasjons aspekter, kan også inkluderes til å være del av arbeidsmotivasjon.

Thorsruds og Emerys (1969) forskning på psykososiale arbeidskrav viser at sosial anseelse, støtte og respekt er viktig for effektivitet og trivsel hos arbeidstakeren. Det sosiale samspillet og arbeidets relasjon til større sammenhenger i verden har også effekt på optimalisering av arbeidsforholdene. Modellen beskriver prososiale tendenser som nødvendige, og dermed kunne det tenkes at altruisme vil bidra positivt i en optimalisering av

arbeidsforhold og følgende arbeidsengasjement. Denne forbindelsen mellom holdning til å hjelpe og arbeidsengasjement ble ikke empirisk underbygget av studien.

Studien viste likevel en sammenheng mellom holdning til å hjelpe og oppslukthet. Oppslukthet er knyttet til sterk konsentrasjon og ønske om å fortsette med arbeidet. Resultatet kan tolkes i forhold til at forbindelse mellom altruisme og arbeidsengasjement kan påvirke mer spesifikt innen verdier, villighet til å yte og ønske om å fortsette som arbeidstaker. Dermed kan altruisme gi ulike utslag for delkomponentene vigør, dedikasjon og oppslukthet. Oppslukthet er assosiert med begrepet flyt (Csikszentmihalyi, 1989). Flyt øker arbeidstakers motivasjon, tilfredshet og effektivitet (Christensen, Kopperud, & Straume, 2007). En person som er motivert, tilfreds og effektiv skal også være høy på arbeidsengasjement. Det kan tenkes at en slik arbeidstaker også kan ha større overskudd til å være altruistisk og prososial.

Arbeidsengasjement kan tenkes å være en del av arbeidsholdningen. Begrepsmessig er arbeidsengasjement også direkte knyttet til en del av utfallsmålene for jobbkarakteristikamodellen og trivsel og produktivitet i modellen for psykososiale arbeidskrav. Det er derfor en teoretisk mulighet for at altruisme kan ha innvirkning på arbeidstilfredshet. Organisasjonens verdier vil kunne motvirke eller underbygge altruistiske tendenser hos arbeiderne via deres holdninger til arbeidet og organisasjonen.

I denne forbindelsen ble det videre undersøkt om altruisme (HAS) kunne ha en modererende effekt på forbindelsen mellom psykososiale faktorer (SIMPH) og arbeidsengasjement (UWES) i vår modell. Undersøkelsene viste at altruisme ikke er en faktor som kan sies å moderere forbindelsen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement. Altruisme kan sees i sammenheng med det indre motiverte mennesket (Snyder & Lopez, 2007a). Dette kan sammenliknes med de opprettholdende effektene av indre motivasjon i jobbkarakteristikamodellen. Å utføre altruistiske handlinger gir en følelse av tilfredshet hos individet, og det vil da, i tråd med tankegangen for hvordan indre motivasjon oppstår i følge Hackman og Oldham, søke å oppnå følelsen av tilfredshet igjen (Snyder & Lopez, 2007a).

Altruisme kan også sees i sammenheng med behovet for vekst i jobbkarakteristikamodellen.

Begge faktorene reflekterer individuelle forskjeller hos individet med fokus på positive aspekter ved mennesket i tråd med positiv psykologi tankegang. Teoretisk prediksjon var at arbeidstaker som skåret høyt på HAS vil være en ressurs i det psykososiale arbeidsmiljøet og også kunne oppleve de psykososiale faktorene som en positiv utfordring med mestringsfølelse.

Vi så på bakgrunn av dette for oss HAS vil influere effekten mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement. At det ikke blir påvist en slik effekt kan ha sammenheng med at vi i studien har funnet begrepsmessig likhet mellom psykososiale faktorer og HAS.

Resultatene kan også sees i sammenheng med generell kritikk av jobbkarakteristikamodellen.

Det påpekes blant annet i forskning på de påståtte modererende effektene av individuelle forskjeller, som vekstbehov, at det er svært sprikende resultater (Hackman & Oldham, 1980).

Det hevdes også at sammenhengen mellom de psykososiale faktorene og de kritiske psykologiske tilstandene ikke er så klar og ryddig som foreslått i modellen (Tiegs et al., 1992). Det kan også tilføyes at forbindelsen mellom holdning og handling ikke er lineær og kausal (Egidius, 2000).

Den avsluttende analysen så på forbindelsen mellom psykososiale faktorer (SIMPH), altruisme (HAS) og arbeidsengasjement (UWES) i forhold til det norske og det sørafrikanske utvalget. Oppsummert viste resultatene av disse analysene at forbindelsen mellom altruisme og arbeidsengasjement ikke gav signifikant utslag ved kontroll for kultur (Sør-Afrika versus Norge). Kultur hadde ikke forklaringsverdi for arbeidsengasjement utover forklaringsverdien til de psykososiale faktorer, altruisme og interaksjonen dem i mellom. Forbindelsen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement viste seg å være sterkere i det norske enn i det sørafrikanske utvalget, mens interaksjonen mellom altruisme og psykososiale faktorer hadde større forklaringsverdi i det sørafrikanske utvalget sammenliknet med det norske.

Resultatene støttet ikke vår prediksjon om at en forbindelse mellom altruisme og arbeidsengasjement kunne influeres av nasjon. Det ble under tidligere problemstilling diskutert de signifikante forskjellene mellom altruisme og nasjon (problemstilling to) hvor det sørafrikanske utvalget skåret signifikant høyere på HAS sammenliknet med norsk utvalg. Dette kunne tolkes som en indikator for utvalgsforskjeller, men analysene underbygget ikke denne forventningen.

For arbeidsengasjement og nasjon var det ikke signifikant utvalgsforskjeller med hensyn på UWES, som ble diskutert under den første problemstillingen. Diskusjonen derunder indikerte at det var likheter ved arbeidsforhold og/eller individ, herunder kultur, men det ble forespeilet mulighet for at spesifikke forhold ved en organisasjon kunne ha større effekt enn andre på arbeidsengasjement (problemstilling tre). Resonnementet ble basert på at utvalgene hadde to ulike tendenser, for delkomponenten til arbeidsengasjement. Det norske utvalget var signifikant høyere på vigør, og det sørafrikanske var signifikant høyere på oppslukthet. Med hensyn på de psykososiale faktorene, under problemstilling tre, viste det seg at rollekonflikt hadde signifikant negativ korrelasjon med arbeidsengasjement for det norske utvalget, men ikke for det sørafrikanske.

Under samme problemstilling ble det undersøkt om kultur/nasjon hadde hatt effekt på arbeidsengasjement. Dette forholdet ble avkreftet som dermed underbygget like tendenser i de to utvalgene med hensyn på sentrale psykososiale faktorer (SIMP) som kan påvirke arbeidsengasjementet. Interaksjon og indirekte effekt mellom psykososiale faktorer gav to signifikante resultater; interaksjonen var mellom tilfredshet ved arbeidet/bruk av ferdigheter og rolletvetydighet/emosjonell belastning. Det ble derimot ikke funnet signifikante sammenhenger for interaksjonseffekt mellom kultur/nasjon og psykososiale faktorer i forhold til arbeidsengasjement.

Overnevnte funn gav utvalgsforskjeller for HAS, underkomponentene oppslukthet og vigør og den psykososiale faktoren rollekonflikt. De andre undersøkelsene av data

underbygget likheter mellom utvalgene. Det ble nødvendig med klargjørende analyse for arbeidsengasjement med hensyn på faktoren kultur/nasjon sin forklaringssevne. Analysen gav ikke signifikante utslag.

En sterkere forbindelse mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement for det norske utvalget kan forklares ved at målingsinstrumenter (SIMP, HAS og UWES) er vestlige instrumenter og modellen vår basert på europeisk og norsk teori. Begrepsmessig kan dette da ha en større sammenfall i mening for norske arbeidstakere. Motsatt tendens ble funnet for interaksjonen mellom altruisme og psykososiale faktorer der det var større forklaringsverdi i det sørafrikanske utvalget. Psykososiale faktorer vil gjøre seg gjeldende i alle land og organisasjoner, men deres tilknytning til altruisme kan variere. Sees resultatet i forhold til Beukman (2005) vil han peke på mangfoldet innad i Sør-Afrika, som også underbygges av Hofstede's (2007) Maskulinitetindeks og at dette utvalget skåret signifikant høyere på HAS. Likhetene ved de to utvalgene vil likevel ha vist at kultur og psykososiale faktorer stod i sterkere relasjon med arbeidsengasjement enn funnene som viste signifikante utvalgsforskjeller.

Metodologiske problemstillinger

I dette studiet har vi sett på arbeidsengasjement som utfallsvariabel. De prediktorvariablene vi har undersøkt, er som tidligere beskrevet psykososiale faktorer (ved måleinstrumentet SIMP), og altruisme/holdning til å hjelpe (ved måleinstrumentet HAS). Vi har ved analyser av datamaterialet, i tråd med det teoretiske rasjonalet for studiet, vært i stand til å finne signifikante sammenhenger mellom prediktorvariablene og den avhengige variabelen arbeidsengasjement. Imidlertid er det mulig å problematisere instrumentene vi har benyttet, det teoretiske rammeverket samt forskningsprosessens utforming. Dette vil bli gjort videre rede for.

Det instrumentet vi har funnet størst grunn til å stille spørsmålstegn ved, er målingsinstrumentet ” holdning til å hjelpe” (HAS). Holdning til å hjelpe er i følge Nickell

(1998) tematisk overlappende med altruisme. Altruisme er i seg selv ikke et enkelt begrep å definere verken teoretisk eller operasjonelt, og det har vist seg vanskelig å validere som et enhetlig begrep uavhengig av kultur (Snyder & Lopez, 2007a). Nickell (1998) påpekte at videre studier med representative utvalg, er viktig for å kunne vise en genuin sammenheng mellom HAS og faktisk hjelpende atferd. Empirisk underbyggelse av skalaens validitet og reliabilitet. Situasjonelle og kulturelle faktorer bør også belyses i større grad enn det som hittil er blitt gjort i forhold til måleinstrumentet HAS (Nickell, 1998). I vår studie fant vi det nødvendig å foreta faktoranalyser og eksplorerende reliabilitetsanalyser av skalaen fordi den viste seg å ikke gi en tilstrekkelig indre validitet. Dette kan indikere at HAS slik det benyttes nå med 20 ledd, ikke i stor nok grad måler holdning til å hjelpe.

Arbeidsengasjement er i dette studiet målt i forhold til å være et enhetlig begrep, men også bestående av tre delkomponenter (vigør, dedikasjon og oppslukthet). Schaufeli et. al. rapporterte i 2002 om akseptabel indre konsistens for UWES. Faktoranalytiske studier bekreftet også den faktorielle validiteten av UWES (W.B. Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker, 2002) Funnene viste indre konsistens for de tre delkomponentene i instrumentet. Nyere studier av Schaufeli (2004) viser imidlertid at han ved hjelp av eksplorerende faktoranalyse har funnet at det kan være mer hensiktsmessig å ta bort oppslukthet som en av faktorene i arbeidsengasjement. Dette spesielt i forbindelse med diskusjonen omkring arbeidsengasjement og utbrenthet (Prins, 2007)

Jobbkarakteristikamodellen

Som de fleste modeller som har som siktemål å beskrive sammenhenger mellom menneskelige opplevelser og handlinger, har også modellen vi benyttet som rammeverk blitt kritisert (Tiegs et al., 1992). Hackman og Oldham (1980) viste selv til forhold som er problematiske i sin modell. Det de pekte på er at den angivelige effekten av de modererende effektene de beskriver, gjennom forskning har vist seg å være noe mangelfulle. De modererende effektene av kunnskap og ferdigheter og tilfredshet med arbeidskontekst har ikke blitt systematisk

uttestet (Hackman & Oldham, 1980). Senere studier hvor modellen er blitt brukt som teoretisk rammeverk, har fått kritikk for bruk av for små og homogene utvalg (Tiegs et al., 1992).

Forholdet mellom de fem jobbkarakteristika og de kritiske psykologiske tilstandene har også blitt målt til å ikke være så entydig som lansert i modellen (Johns et al., 1992).

Jobbkarakteristikumet autonomi har for eksempel vist seg å ikke bare influere en av de kritiske psykologiske tilstandene (Hackman & Oldham, 1980). Det er også viktig å påpeke at de psykososiale faktorerene i jobbkarakteristikaene ikke nødvendigvis kan sees på som adskilte enheter, men som enheter som vil kunne korrelere (Hackman & Oldham, 1980). I vår studie har vi valgt å fokusere på elleve psykososiale faktorer med hensikt å favne over flere aspekter ved fenomenet psykososiale faktorer.

Samlet sett kan man si at modellen har blitt kritisert både for dets teoretiske grunnlag og for begrepsoperasjonaliseringen. I tillegg er det blitt påpekt hvordan individuelle forskjeller vil spille inn og hvorvidt skjemaet som brukes for å identifisere en arbeidsplass motivasjonspotensial, måler objektive forhold i forhold til subjektive forhold.

Hofstedes modell for nasjonale og kulturelle forskjeller

Hofstede har blitt kritisert for sine generaliseringer om nasjonale nivåer av kulturelle faktorer, basert på analyser av små utvalg. Dette hviler i følge McSweeney (2003) på antakelsen om at innen enhver nasjon finnes en uniform nasjonal kultur, noe som McSweeney hevder er umulig å verken bekrefte eller avkrefte. I tillegg kritiserer han Hofstede for å generalisere fra små utvalg, og blant annet et lite utvalg IBM-ansatte, til en hel nasjon (McSweeney, 2003)

McSweeney (2003) kritiserer også Hofstede for å beskrive kultur i flyktige termer. Han hevder at det Hofstede identifiserer, ikke er den nasjonale kulturen, men en gjennomsnittlig oppsummering av situasjonelle og spesifikke meninger i forhold til ulike dimensjoner og aspekter, hvor nasjonale kulturer urettmessig forstyrrer bildet, mer enn bidrar til det. McSweeney hevder at Hofstedes forskning er unaturlig og konstruert, i tillegg til at den er basert på et begrenset antall spørsmål administrert under begrensede betingelser, og at han

derfor ikke kan hevde å ha identifisert sentrale kjennetegn ved nasjonale kulturer

(McSweeney, 2003)

Representativt utvalg

Et gjennomgående tema av den forskningen som gjøres i dag, er problemstillinger omkring viktigheten av representative utvalg. Representative utvalg kan defineres ved at utvalget viser liknende numeriske forhold som rammepopulasjonen for studien. Vi har i dette studiet benyttet oss av det som blir kalt bekvemmelighetsutvalg, og det er definert ved at utvalget velges mer vilkårlig, for vår del av praktiske hensyn (Cozby, 2005) Svakheter ved en slik metode for utvalg er blant annet at man med mindre grad av sikkerhet kan generalisere fra et lite utvalg til en større populasjon. De kulturelle forskjellene vi har funnet i grad av arbeidsengasjement og holdning til å hjelpe viser forskjeller mellom kulturene vi har undersøkt. Forskjellene er muligens kulturelt signifikante, men fordi vi ikke har representative utvalg vil det være vanskelig å generalisere ut i fra våre data, og hevde at vi har kunnet påvise robuste kulturelle forskjeller. Utvalgsstørrelsen er ikke betraktet som normativ.

Multikolaritet i forhold til prediktorvariablene

Multikolaritet refererer til forbindelsen mellom de uavhengige variablene, og oppstår når de uavhengige variablene er høyt korrelert med hverandre ($r = .9$ eller høyere). Dette potensielle problemet har vi undersøkt i forhold til de prediktorvariablene vi har benyttet oss av, og funnet at de til en viss grad korrelerer. Imidlertid er ingen av korrelasjonene er høyere enn $.5$, og derfor truer ikke dette den teoretiske oppbyggingen av studien vår. Det er imidlertid en interessant observasjon at holdning til å hjelpe (HAS) i noen grad korrelerer med psykososiale faktorer (UWES), fordi det som er felles i disse faktorene kanskje sier noe om generell livsanskuelse, og om hvordan man forholder seg til mennesker og utfordringer i livet generelt, og ikke bare i en arbeidssituasjon. Dette temaet ligger imidlertid utenfor oppgavens rekkevidde og vil derfor ikke bli videre diskutert.

Avslutning

De psykososiale faktorene viste samlet prediktiv verdi på 49,9 % for varians i arbeidsengasjement (UWES). Psykososiale faktorer med størst forklaringsverdi for arbeidsengasjement var emosjonell belastning, sosial støtte, rollekonflikt og behov for rekonvalens. Studien viste at åtte av elleve psykososiale faktorer, målt ved SIMPH hadde innflytelse på arbeidsengasjement. Det var også to interaksjonseffekter for fire av disse psykososiale faktorene relatert til arbeidsengasjement.

Det sørafrikanske utvalget var signifikant høyere på altruisme (HAS), sammenliknet med det norske utvalget, men altruisme hadde i studien ingen direkte effekt på arbeidsengasjement.

Resultatene gav heller ikke støtte for kulturell påvirkning i sammenhengen mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement. Det var følgelig ingen signifikante utvalgskjeller for arbeidsengasjement som en faktor og dedikasjon, men relatert til de tre delkomponentene ble det funnet to signifikante utslag. Oppslukthet gav høyere utslag i det sørafrikanske utvalget, og det norske utvalget var høyere på vigør.

Modellen vår blir bekreftet med hensyn på en korrelasjon mellom psykososiale faktorer og arbeidsengasjement. Den kulturelle påvirkningen og altruisme/holdning til å hjelpe viste ikke ventet innvirkning for arbeidsengasjement.

Forslag til videre forskning

Teori og empiri har vist sammenhenger mellom psykososialt arbeidsmiljø og arbeidstakers trivsel og produktivitet, derunder arbeidsengasjement. Studien søkte å være et bidrag ved å inkludere altruisme og kultur. Dette er problemstillinger som fortsatt vil være sentrale å ha kunnskap om i fremtiden. En studie som tar utgangspunkt i organisasjoner som tydeligere kan defineres som altruistiske og ikke-altruistiske gjennom operasjonalisering av organisasjonens karakter i en kulturell kontekst. Dette kan gi nye betraktninger i forhold til en eventuell sammenheng mellom altruisme, kultur og arbeidsengasjement. Det kan også være sentralt å videre ta stilling til om det finnes spesifikke mønster for direkte og indirekte effekter som det

ble funnet med bakgrunn i kultur/nasjon og arbeidsengasjement. Studien gav en mulighet for å se en assosiasjon mellom altruisme og oppslukthet sammenliknet med altruisme og vigør.

Referanser

- Abrahamsen, B. (2000). Yrkesinnsats og karriereutvikling: En studie av et utdanningskull hjelpepleiere. (Publication. Retrieved 24.11.07, from Institutt for samfunnsforskning,Oslo: http://www.samfunnsforskning.no/files/R_2000_11.pdf
- Agervold, M. (1998). *Det psykosociale arbeidsmiljø*. Århus: Aarhus Universitetsforlag.
- Antonovsky, A. (2000). *Helbredets mysterium at tåle stress og forblive rask*. København: Hans Reitzel forlag.
- Beukman, T. L. (2005). Cultural values and work-related values. A theoretical overview. (Publication. Retrieved 25.11.07, from University of Pretoria: <http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-11082005-083347/unrestricted/03chapter3.pdf>
- Christensen, M., Kopperud, M. H., & Straume, L. V. (2007). Positiv psykologi i arbeidslivet.
- Compton, W. C. (2005). *An Introduction to Positive Psychology*. Wadsworth: Thomson Learning
- Cozby, P. C. (2005). *Methods in Behavioral Research* (9 ed.). New York: The McGraw-Hill Companies.
- Csikszentmihalyi, L. (1989). Optimal Experience in Work and Leisure. *Journal of Personality and Social Psychology* 56(5), 815-822.
- Csikszentmihalyi, L. (2006). *Life Worth Living: Contributions to Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plemmer.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Jonge, J. D., Janssen, P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scand J Work Environ Health*, 27(4), 279-286.

- Diener, E., Schwarz, N., & Kahnemann, D. (1999). *Well-being. The foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russel Sage Foundation.
- Egidius, H. (2000). *Psykologisk leksikon*. Oslo: H. Aschehoug & Co.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hofstede, G. (2007). Geert Hofstede Cultural Dimensions. Retrieved 22.11.07, from <http://www.geert-hofstede.com>
- Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and Moderating Effects in Job Design. *Journal of Management*, 18(4), 657-676.
- Jüri, A., & Anu, R. (2004). Individualism- Collectivism and Social Capital. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 35(29).
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- McSweeney, B. (2003). Hofstedes Model of National Cultural Differences and Their Consequences: A Triumph of Faith - A Failure of Analysis. *Human Relations*, 55(1), 89-118.
- Nickell, S. G. (1998). *The Helping Attitude Scale*. Paper presented at the 106th Annual Convention of the American Psychological Association from <http://www.mnstate.edu/nickell/APA%201998%20paper.pdf>.
- Notelaers, G., Vermunt, J., De Witte, H., & van Veldhoven, M. (2003). *Estimating exposure rates to psychosocial hazards. The use of Latent Class Analysis to conduct risk assessment with standardized questionnaires*. Paper presented at the Proceedings of the 5th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology., Berlin, 20-21 November.
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.

- Prins, A. (2007). Emotional Intelligence and Leadership in Corporate Management. A Fortigenic Perspective (Publication. Retrieved 22.11.07, from Department of Psychology, University of the free state Bloemfontein: <http://etd.uovs.ac.za/ETD-db/theses/available/etd-08232007-153223/unrestricted/PrinsA.pdf>)
- Ramvi, E. (2003). Sikkerhet, følelser og felleskap (Publication., from Tidsskrift for arbeidsliv: <http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/2artikel.aspx?itemID=138>)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and Engagement in University students. A cross national study. *Journal of Cross Cultural Psychology, 33*, 464-481.
- Seligman, M. (2007). Positive Psychology. Retrieved 22.11.07, from <http://www.ppc.sas.upenn.edu/>
- Silverthorne, C. P. (2005). *Organizational Psychology in a Cross- Cultural Perspective*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007a). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007b). *The Scientific and Practical Explorations of Human Strength*. University of Kansas, Lawrence: Sage Publications.
- Thorsrud, E., & Emery, F. E. (1969). *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Tanum forlag.
- Tiegs, R. B., Tetrick, L. E., & Fried, Y. (1992). Growth Need Strength and Context Satisfaction as Moderators of the Relations of the Job Characteristics Model. *Journal of Management, 18*(3), 575-593.

Appendix A



UNIVERSITETET I BERGEN

Institutt for samfunnspsykologi

FORESPØRSEL OM DELTAKELSE I STUDIE AV DET PSYKOSOSIALE ARBEIDSMILJØ

HENSIKT

Studien søker å belyse arbeidsmiljøet innen helsesektor og næringsliv i et krysskulturelt utvalg fra Norge og Sør-Afrika. Spørreskjemaet sendes altså til utvalgte bedrifter i to ulike land.

OM UTFYLLINGEN

Spørreskjemaet inneholder litt mer enn 100 ledd og tar i underkant av et kvarter å fylle ut.

Det finnes ingen fasitsvar. Dersom ingen av svaralternativene til spørsmålene eller påstandene passer helt for deg, krysser du av for det som du synes passer best.

Du kan gjerne fylle ut spørreskjemaet i flere omganger, dvs. med pauser innimellom. Du bør imidlertid ikke drøfte spørsmålene med andre før du er ferdig med utfyllingen. Undersøkelsen blir mest korrekt, når svarene er basert på deltakernes egne (selvstendige) vurderinger, uten andres påvirkning eller innflytelse.

Legg merke til at spørreskjemaet er satt sammen av flere deler der det opereres med ulike skalaer for svaralternativene.

OM INNSENDINGEN

Spørreskjemaene legges i den vedlagte forhåndsfrankerte returkonvolutten, og sendes individuelt til oss i utfylt stand via post. Vi ber om at skjemaet returneres skjemaet snarest etter at du har mottatt det, slik at hele henvendelsen ikke forlegges (dvs. glemmes).

FRIVILLIG DELTAKELSE - PERSONVERN

Det er frivillig å delta i denne studien. Du kan trekke deg fra studien når som helst. Det er kun forskerne ved Universitetet i Bergen som har tilgang til data. Vi følger strenge forskningsetiske regler. Studien er sendt Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste (NSD) for faglig godkjenning.

Når resultatene fra undersøkelsen presenteres vil det gjøres på en slik måte at ingen enkeltpersoner kan identifiseres. Resultatene vil heller ikke være tilbakeførbare i forhold til spesifiserte organisasjoner og avdelinger som har deltatt.

SPØRSMÅL?

Ta kontakt med oss på telefon 911 48 163 (Stig Berge Matthiesen).

Vennlig hilsen

Stig Berge Matthiesen,
professor

Synøve Kvamme,
hovedfagsstudent

Benedicte Y.M.R. Bolann,
hovedfagsstudent

(B) GENERELL INFORMASJON

Alder: _____ (antall år)

(Sett kryss)

Kjønn:

1. Mann 2. Kvinne

Fast ansatt?

1. Ja 2. Nei

Arbeidserfaring nåværende jobb _____ (antall år)

Anslå stillingsbrøk i prosent:

1. 100%
2. 75-99%
3. 50-74%
4. 26-49%
5. 25%, eller mindre

Har du lederansvar?

1. Nei (ikke leder)
2. Gruppeleder
3. Avdelingsleder/mellomleder
4. Toppleder/ leder for flere avdelinger

Utdanning (kryss av for høyeste nivå):

1. Grunnskole
2. Videregående/ yrkesskole
3. Høyskole/ Universitet, lavere grad
4. Høyskole/ Universitet, hovedfag eller høyere

Har du planer om å skifte jobb i løpet av de neste 2 årene?

1. Ja
2. Nei

Hvor jobber du: _____ (arbeidsplass)

(C) TILFREDSHET

Her er noen utsagn som du kan være enig eller uenig i. Bruk svaralternativene nedenfor, og kryss av for hvor enig eller uenig du er med hvert utsagn.

	Svært uenig	Uenig	Litt uenig	Hverken enig eller uenig	Litt enig	Enig	Svært enig
1. På de fleste måter er livet mitt nær idealet mitt.	1	2	3	4	5	6	7
2. Mine levevilkår er ypperlige.	1	2	3	4	5	6	7
3. Jeg er fornøyd med livet mitt.	1	2	3	4	5	6	7
4. Så langt har jeg oppnådd det jeg ønsker i livet mitt.	1	2	3	4	5	6	7
5. Dersom jeg kunne leve livet på nytt, ville jeg nesten ikke forandre på noe.	1	2	3	4	5	6	7

(D) NEGATIVE SITUASJONER

(E)

Hvilken av følgende uønskede handlinger eller negative situasjoner blir du utsatt for på din arbeidsplass?

	Aldri	Av og til	Månedlig	Ukentlig	Daglig
6. Tilbakeholdelse av nødvendig informasjon slik at arbeidet ble vanskeliggjort.	1	2	3	4	5
7. Opplevelse av å bli ydmyket eller latterliggjort i forbindelse med arbeidet.	1	2	3	4	5
8. Satt til arbeid under ditt kompetansenivå.	1	2	3	4	5
9. Blitt fratatt ansvarsfulle arbeidsoppgaver, eller satt til å gjøre trivielle eller ubehagelige arbeidsoppgaver.	1	2	3	4	5
10. Spredning av sladder og rykter om deg som person.	1	2	3	4	5
11. Utestenging fra det sosiale fellesskap.	1	2	3	4	5
12. Gjentatte "angrep" mot din person (for eksempel vaner eller bakgrunn), dine holdninger eller kritikk av ditt privatliv.	1	2	3	4	5
13. Blitt utskjelt eller offer for spontane raseriutbrudd.	1	2	3	4	5
14. Krenkende oppførsel som at du blir pekt på, dyttet, hindret i din ferdsel, "vist fingeren" o.s.v.	1	2	3	4	5
15. Hint eller hentydninger fra andre om å slutte i jobben.	1	2	3	4	5
16. Gjentatte påminnelser om tabber eller feil du har gjort.	1	2	3	4	5
17. Fiendtlighet eller taushet som svar på spørsmål eller forsøk på samtale.	1	2	3	4	5
18. Vedvarende kritikk av arbeidet eller arbeidsinnsatsen din.	1	2	3	4	5
19. Neglisjering av dine meninger og vurderinger.	1	2	3	4	5
20. Upassende morsomheter på din bekostning fra personer som du kommer dårlig overens med.	1	2	3	4	5
21. Blitt gitt oppgaver med urimelige eller umulige mål eller tidsfrister.	1	2	3	4	5
22. Blitt utsatt for urimelige beskyldninger.	1	2	3	4	5
23. Overdreven oppfølging av ditt arbeid/innsats.	1	2	3	4	5
24. Presset til å ikke kreve noe som du har rett på (f. eks sykefravær, ferie eller dekking av reiseutgifter).	1	2	3	4	5
25. Blitt utsatt for overdreven erting og fleiping.	1	2	3	4	5
26. Blitt utsatt for overdrevet arbeidspress.	1	2	3	4	5
27. Fysiske overgrep eller trusler om slike overgrep.	1	2	3	4	5

NAQ – Negative Acts Questionnaire

© Einarsen, Raknes, Matthiesen og Hellesøy, (1994); Hoel, (1999).

28. Mobbing definerer vi slik: Mobbing (for eksempel trakassering, plaging, utfrysing eller sårende erting og fleiping) forekommer når en person gjentatte ganger blir utsatt for ubehagelige, nedverdiggende eller sårende behandling på arbeidsplassen. For at vi skal kunne kalle noe mobbing må det foregå over en viss tidsperiode, og den som blir mobbet må ha vansker med å forsvare seg. Det er ikke mobbing dersom to omtrent like "sterke" personer kommer i konflikt eller det kun dreier seg om en enkeltstående episode.

Har du vært utsatt for mobbing på arbeidsplassen i løpet av de siste seks månedene? (Sett ku

1. Nei

(Forts.)

2. Ja, en sjelden gang
3. Ja, omtrent månedlig
4. Ja, omtrent ukentlig
5. Ja, omtrent flere ganger i uken
6. Ja, nærmest daglig

(F) ARBEIDSSITUASJON

Bruk svaralternativene til å merke av din opplevelse av arbeidssituasjon med hensyn til påfølgende utsagn og spørsmål.

	Aldri	Av og til	Oft	Alltid
29. Må du arbeide ekstra hardt for å kunne fullføre en arbeidsoppgave?	1	2	3	4
30. Bli du i arbeidet ditt konfrontert med forhold som påvirker deg som person?	1	2	3	4
31. Krever arbeidet ditt personlig engasjement?	1	2	3	4
32. Gir arbeidet deg en følelse av at du oppnår noe?	1	2	3	4
33. Kan du spørre din nærmeste leder om hjelp dersom det trengs?	1	2	3	4
34. Må du utføre arbeidet ditt på andre måter enn det du ville ha valgt selv?	1	2	3	4
35. Vet du hva kollegaer forventer av arbeidet ditt?	1	2	3	4
36. Er du deltakende i avgjørelser som påvirker arbeidet ditt?	1	2	3	4
37. Har du innflytelse på arbeidstempoet ditt?	1	2	3	4
38. Som regel er jeg glad for å begynne på dagens arbeid.	1	2	3	4
39. Jeg synes at det er vanskelig å slappe av på slutten av arbeidsdagen.	1	2	3	4
40. Det er vanskelig for meg å ha tilstrekkelig overskudd/kunne konsentrere meg, på fritiden, etter endt arbeid.	1	2	3	4
41. Arbeider du under tidspress?	1	2	3	4
42. Fører arbeidsoppgavene dine til at du kommer opp i følelsesmessige situasjoner?	1	2	3	4
43. Stiller arbeidet ditt tilstrekkelige krav til evner og kapasitet?	1	2	3	4
44. Kan du spørre dine kollegaer om hjelp dersom det trengs?	1	2	3	4
45. Føler du at din nærmeste leder setter pris på deg?	1	2	3	4
46. Er det konflikt mellom deg og kollegaer i forhold til innholdet i dine arbeidsoppgaver?	1	2	3	4
47. Vet du nøyaktig hva dine arbeidsoppgaver omfatter?	1	2	3	4
48. Kan du snakke med sjefen din på en tilfredsstillende måte om arbeidsoppgavene dine?	1	2	3	4

	Aldri	Av og til	Oft	(Forts.)
49. Kan du avbryte arbeidet dersom du finner det nødvendig?	1	2	3	4

50. Jeg synes fremdeles at mitt daglige arbeid er stimulerende.	1	2	3	4
51. På slutten av arbeidsdagen er jeg så trett at jeg ikke lenger klarer å utføre arbeidet så bra som jeg ellers pleier.	1	2	3	4
52. Generelt trenger jeg mer enn en time for å komme til krefter etter endt arbeidsdag.	1	2	3	4
53. Er arbeidsmengden din krevende rent følelsesmessig?	1	2	3	4
54. Er arbeidet ditt variert?	1	2	3	4
55. Lærer du noe nytt i arbeidet ditt?	1	2	3	4
56. Føler du at dine kollegaer setter pris på arbeidet ditt?	1	2	3	4
57. Mottar du motstridende beskjeder i jobben din?	1	2	3	4
58. Er det konflikt mellom deg og din nærmeste leder i forhold til innholdet i dine arbeidsoppgaver?	1	2	3	4
59. Vet du nøyaktig hva du kan forvente av andre på din avdeling?	1	2	3	4
60. Kan du delta i avgjørelser om hva som skal inkluderes og hva som ikke skal inkluderes i arbeidsoppgavene dine?	1	2	3	4
61. Kan du selv bestemme rekkefølgen på egne arbeidsoppgaver?	1	2	3	4
62. Jeg må overvinne min egen motstand for å klare få gjort arbeidet mitt.	1	2	3	4
63. Krever arbeidet ditt at du må skynde deg?	1	2	3	4

© Notelaers, Vermunt, van Veldhoven & De Witte (2004). Oversatt av Kvamme, S. og Bolann, Y. M. R. B. (2006).

(G) SAMSPILL MELLOM ARBEID OG PRIVATLIV

(H)

Du bes om å ta stilling til følgende utsagn:

	Meget sjeldent, eller aldri	Nokså sjeldent	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte eller alltid
64. Hender det at kravene på jobben forstyrrer ditt hjemmeliv og familieliv?	1	2	3	4	5
65. Hender det at kravene fra familien eller ektefelle/partner forstyrrer utførelsen av arbeidet ditt?	1	2	3	4	5

© Dallner et. al. (2000).

(I) ARBEIDSENGASJEMENT

I det følgende presenteres 17 utsagn om følelser du kan ha i forhold til arbeidet ditt. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Sett ring rundt det nummeret i følge skalaen fra 0 til 6 nedenfor som best beskriver dine følelser.

	Aldri det siste året	Noen ganger det siste året	Månedlig	Noen ganger i måneden	Ukentlig	Noen ganger i uken	Daglig
66. Jeg er full av energi i arbeidet mitt.	0	1	2	3	4	5	6
67. Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening.	0	1	2	3	4	5	6
68. Tiden bare flyr når jeg arbeider.	0	1	2	3	4	5	6
69. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben.	0	1	2	3	4	5	6
70. Jeg er entusiastisk i jobben min.	0	1	2	3	4	5	6
71. Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg.	0	1	2	3	4	5	6
72. Jeg blir inspirert av jobben min.	0	1	2	3	4	5	6
73. Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på arbeid.	0	1	2	3	4	5	6
74. Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt.	0	1	2	3	4	5	6
75. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør.	0	1	2	3	4	5	6
76. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt.	0	1	2	3	4	5	6
77. På jobben kan jeg holde på med å arbeide i lange perioder av gangen.	0	1	2	3	4	5	6
78. For meg er jobben en utfordring.	0	1	2	3	4	5	6
79. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt.	0	1	2	3	4	5	6
80. Jeg føler meg psykisk sterk på jobben.	0	1	2	3	4	5	6
81. Det er vanskelig for meg å løsrive meg fra jobben.	0	1	2	3	4	5	6
82. Jeg er alltid utholdende på jobb, selv når ting ikke går bra	0	1	2	3	4	5	6

HOLDNINGER TIL ARBEID

Denne delen dreier seg om måten du ser på jobben og arbeidet ditt på. I hvilken grad er du er enig eller uenig med de følgende påstander. Kryss av eller sett en sirkel for hver påstand.

		Svært enig	Noe enig	Verken enig eller uenig	Noe uenig	Svær t uenig
83.	Når jeg har tid liker jeg å slappe av og ikke gjøre noe seriøst.	1	2	3	4	5
84.	I ferier kjeder jeg meg og blir rastløs når jeg ikke har noe produktivt å gjøre.	1	2	3	4	5
85.	Jeg bruker fritiden på prosjekter og andre aktiviteter.	1	2	3	4	5
86.	Mellom jobben og andre aktiviteter som jeg er engasjert i har jeg ikke mye fritid.	1	2	3	4	5
87.	Jeg liker å bruke tiden min konstruktivt både i og utenom jobben.	1	2	3	4	5
88.	Jeg liker å slappe av og kose meg så ofte som mulig.	1	2	3	4	5
89.	Jeg ser virkelig frem til weekenden – bare ha det kjekt og ikke noe arbeid.	1	2	3	4	5
90.	Å kaste bort tid er like ille som å kaste bort penger.	1	2	3	4	5
91.	Det virker som om noe inni meg tvinger meg til å jobbe hardt, en følelse av at det er noe jeg må gjøre enten jeg vil eller ei.	1	2	3	4	5
92.	Jeg føler ofte at det er noe inni meg som driver meg til å jobbe hardt.	1	2	3	4	5
93.	Det er viktig for meg å jobbe hardt, selv når jeg ikke liker det jeg gjør.	1	2	3	4	5
94.	Jeg merker ofte at jeg tenker på arbeidet, selv når jeg ønsker å komme vekk fra det en stund.	1	2	3	4	5
95.	Jeg har skyldfølelse når jeg tar meg fri fra arbeidet.	1	2	3	4	5
96.	Jeg føler meg forpliktet til å arbeide hardt, selv når det ikke er noe kjekt.	1	2	3	4	5
97.	Jeg ønsker ofte at jeg ikke følte meg så forpliktet i forhold til arbeidet mitt.	1	2	3	4	5
98.	Jobben min er så interessant at den ofte ikke virker som arbeid.	1	2	3	4	5
99.	Når jeg blir involvert i et interessant prosjekt, er det vanskelig å uttrykke hvor oppglødd jeg føler meg.	1	2	3	4	5
100.	Jeg glemmer tiden når jeg er engasjert i et prosjekt.	1	2	3	4	5
101.	Jeg gjør mer arbeid enn det forventes av meg, simpelthen på grunn av gleden ved det.	1	2	3	4	5
102.	Det meste av tiden er arbeidet mitt meget behagelig.	1	2	3	4	5
103.	Noen ganger liker jeg arbeidet mitt så godt at jeg har vanskelig for å stoppe.	1	2	3	4	5
104.	Jeg liker arbeidet mitt bedre enn det de fleste gjør.	1	2	3	4	5

(A) SAMHANDLING

Dette instrumentet er designet for å måle følelser, oppfatninger/meninger og handlinger relatert til din samhandling med andre. Bruk skalaen under til å beskrive ditt nivå av enighet eller uenighet for hvert utsagn.

	Svært uenig	Uenig	Vet ikke	Enig	Svært enig
105. Å hjelpe andre er vanligvis bortkastet tid.	1	2	3	4	5
106. Når jeg har muligheten, liker jeg å hjelpe andre som trenger det.	1	2	3	4	5
107. Om jeg finner penger leverer jeg dem til den rettmessige eieren hvis det er mulig.	1	2	3	4	5
108. Å være til hjelpe for venner og familie er en av de store gledene i livet.	1	2	3	4	5
109. Jeg ville unngå å hjelpe en person som trenger akutt medisinsk assistanse dersom jeg kunne slippe.	1	2	3	4	5
110. Det føles vidunderlig å hjelpe andre som trenger det.	1	2	3	4	5
111. Å jobbe frivillig til å hjelpe noen kjennes godt ut.	1	2	3	4	5
112. Jeg misliker å gi retningsbeskrivelser til fremmede som har gått seg vill.	1	2	3	4	5
113. Å jobbe som frivillig gjør meg glad	1	2	3	4	5
114. Jeg donerer månedlig tid eller penger til veldedighet	1	2	3	4	5
116. Å hjelpe eldre er ikke mitt ansvar dersom vi ikke er i familie med hverandre.	1	2	3	4	5
117. Barn bør bli lært viktigheten av å hjelpe andre.	1	2	3	4	5
118. Jeg har tenkt å donere organene mine når jeg dør i håp om at det vil hjelpe noen andre å leve.	1	2	3	4	5
119. Jeg forsøker å hjelp til med fritidsaktiviteter i nærmiljøet eller på skolen	1	2	3	4	5
120. Når jeg hjelper andre er jeg fornøyd med meg selv.	1	2	3	4	5
121. Dersom personen foran meg i køen i en butikk manglet noen småpenger, ville jeg gjerne ha bidratt med noen kroner for å hjelpe vedkommende.	1	2	3	4	5
122. Jeg føler meg stolt når jeg ser at min sjenerøsitet har hjulpet en person som trenger det.	1	2	3	4	5
123. Å hjelpe andre mennesker gjør mer skade enn nytte, da dette fører til at de blir avhengig av hjelp fra andre og ikke klarer seg selv.	1	2	3	4	5
124. Jeg gir sjelden penger til en god sak.	1	2	3	4	5
125. Å hjelpe fattige er rett	1	2	3	4	5

© Nickell, G. S (1998). Oversatt av Kvamme, S. og Bolann, Y. M. R. B. (2006).

Takk for at du deltok!



UNIVERSITY OF BERGEN, NORWAY

**(J)Institute of
Community
Psychology
(K)**

Dear participant.

PURPOSE

This study aims to compare the working environment of the health and services industry in South-Africa to that of Norway. This research is being conducted by Benedicte Bolann at the University of Bergen, Norway.

As part of the health and services industry, you are invited to participate in the research project. The purpose of this study is to learn more about how people experience their working situation and the work they do.

HOW TO PARTICIPATE

You will be asked to fill in a questionnaire which may take about 15 min to complete. Please return the questionnaire by using the box provided at your work place or the prepaid envelope by the 15th of July, 2007 at the latest.

Please answer the questions as honestly and independently as possible, without discussing your answers with others. It's important that all questions be answered, and note that each question only has one answer.

ETHICS

We will do our best to keep personal information private and confidential.

To protect your confidentiality the questionnaire is anonymous and will not contain information that may personally identify you. Note that it is completely voluntary to participate in this study.

The research results will be available to the scientists at the University in Bergen, Institute of Community Psychology. This study is following strict ethical guidelines on research and has been approved by the Norwegian ethical committee (NSD).

You or the organisation you work for will not be identified if a report is written about this research.

THE BENEFITS OF RESEARCH

This research may give you some clues as to how you feel and act at work.

The main aim of the project is to help investigators learn more about the work environment in South Africa and Norway and to create good working environments.

QUESTIONS?

Send an e-mail to benedicte.bolann@student.uib.no or call 07 222 48 608.

Kind regards and thank you,

Stig Berge Matthiesen,
Professor.

Synøve Kvamme,
Master student in psychology.

Benedicte Y.M.R. Bolann,
Master student in psychology.

PERSONAL INFORMATION

Age _____ (in years)

Where do you work? _____

(Choose one answer for each of the following statements)

Sex:

- 1.
-
- Male 2.
-
- Female

Regular employee?

- 1.
-
- Yes 2.
-
- No

On what basis are you employed?

1. Fulltime (100 %)
2. 75-99% Post
3. Part-time (50-74%)
4. Regular casual (26-49%)
5. Casual (25 % or less)

What is the level of your work?

1. Top-level manager
2. Mid-level manager
3. Supervisor
4. No leadership position

What is your highest educational qualification?

1. No education
2. Primary school
3. High/secondary school
4. Matic
5. Collage (2 or 3 years)
6. Collage, more than 3 years/university
7. Post graduate, university

Would you like to change your employment within the next two years?

- 1.
-
- Yes 2.
-
- No

SATISFACTION

Here are some statements with which you can agree or disagree with. Please use one answer options below to mark how much you are agreeing or disagreeing with each statement.

	Strongly disagree	Disagree	Somewhat disagree	Neither agree nor disagree	Agree somewhat	Agree	Strongly agree
1. In most aspects my life is close to my ideal.	1	2	3	4	5	6	7
2. My life-circumstances are great.	1	2	3	4	5	6	7
3. I am satisfied with my life.	1	2	3	4	5	6	7
4. So far, I have achieved my goals in life.	1	2	3	4	5	6	7
5. If I had to live my life anew I wouldn't change much.	1	2	3	4	5	6	7

NEGATIVE ACTS

Which of the following negative acts or situations do you have to deal with in your working environment?

	Never	Now and then	Monthly	Weekly	Daily
6. Someone withholding information which affects your performance.	1	2	3	4	5
7. Being humiliated or ridiculed in connection with your work.	1	2	3	4	5
8. Being ordered to do work below your level of competence.	1	2	3	4	5
9. Having key areas of responsibility removed or replaced with more trivial or unpleasant tasks.	1	2	3	4	5
10. Spreading of gossip and rumours about you.	1	2	3	4	5
11. Being ignored, excluded or being 'sent to Coventry'.	1	2	3	4	5
12. Having insulting or offensive remarks made about your person (i.e. habits and background), your attitudes or your private life.	1	2	3	4	5
13. Being shouted at or being the target of spontaneous anger (or rage).	1	2	3	4	5
14. Intimidating behaviour such as finger-pointing, invasion of personal space, shoving, blocking/barring the way.	1	2	3	4	5
15. Hints or signals from others that you should quit your job.	1	2	3	4	5
16. Constant reminders on mistakes you have made.	1	2	3	4	5
17. Being ignored or facing a hostile reaction when you approach.	1	2	3	4	5
18. Persistent criticism of your work and effort.	1	2	3	4	5
19. Having your opinions and views ignored.	1	2	3	4	5
20. Practical jokes carried out by people you don't get on with.	1	2	3	4	5
21. Being given tasks with unreasonable or impossible targets or deadlines.	1	2	3	4	5
22. Having allegations made against you.	1	2	3	4	5
23. Excessive monitoring of your work.	1	2	3	4	5
24. Pressure not to claim something which by right you are entitled to (e.g. sick leave, holiday entitlement, travel expenses)	1	2	3	4	5
25. Being the subject of excessive teasing and sarcasm.	1	2	3	4	5
26. Being exposed to an unmanageable workload.	1	2	3	4	5
27. Threats of violence or physical abuse or actual abuse.	1	2	3	4	5

NAQ – Negative Acts Questionnaire © Einarsen, Raknes, Matthiesen and Hellesøy, (1994); Hoel, (1999).

28. Have you been bullied at work? Bullying is defined as a situation where one or more individuals over a period of time persistently perceive themselves to be on the receiving end of negative actions

from one or more persons, in a situation where the target of bullying has difficulty in defending him or herself against these actions. We will not refer to a one-off incident as bullying.

Using the above definition, please state whether you have been bullied at work over the last six months?

- No
- Yes, but only rarely
- Yes, now and then
- Yes several times per week
- Yes, almost daily

WORK SITUATION

Please use the scale to indicate how often the following occurs in your situation according to the following statements and questions.

	Never	Sometimes	Often	Always
29. Do you have to work extra hard in order to complete a task?	1	2	3	4
30. Are you confronted in your work with elements which affect you personally?	1	2	3	4
31. Does your work require personal input?	1	2	3	4
32. Does your work give you the impression that you are achieving something?	1	2	3	4
33. If necessary, can you ask your supervisor for help?	1	2	3	4
34. Do you have to do your work in a way which differs from the method of your choice?	1	2	3	4
35. Do you know exactly what other people expect of you in your work?	1	2	3	4
36. Can you participate in decisions affecting areas related to your work?	1	2	3	4
37. Do you have an influence on the pace of work?	1	2	3	4
38. Mostly, I am pleased to start my day's work.	1	2	3	4
39. I find it difficult to relax at the end of a working day.	1	2	3	4
40. I find it difficult to concentrate in my free time after work.	1	2	3	4
41. Do you work under time constraints?	1	2	3	4
42. Does your work put you in emotional situations?	1	2	3	4
43. Does your work make sufficient demands on all your skills and capacities?	1	2	3	4
44. If necessary, can you ask your colleagues for help?	1	2	3	4
45. In your work, do you feel appreciated by your supervisor?	1	2	3	4
46. Do you have a conflict with your colleagues about the content of your tasks?	1	2	3	4
	Never	Sometimes	Often	Always
47. Do you know exactly what your tasks are?	1	2	3	4

48. Can you consult satisfactorily with your supervisor about your work?	1	2	3	4
49. Can you interrupt your work if you find it necessary to do so?	1	2	3	4
50. I still find my work stimulating, every day on the go.	1	2	3	4
51. Because of my job, at the end of the working day I feel really exhausted.	1	2	3	4
52. Generally, I need more than an hour before I feel completely recuperated after work.	1	2	3	4
53. Is your work load heavy from an emotional viewpoint?	1	2	3	4
54. Is your work varied?	1	2	3	4
55. Do you learn new things in your work?	1	2	3	4
56. In your work, do you feel appreciated by your colleagues?	1	2	3	4
57. Do you receive contradictory instructions?	1	2	3	4
58. Do you have conflict with your supervisor about the content of your tasks?	1	2	3	4
59. Do you know exactly what you can expect from the other people in your department?	1	2	3	4
60. Can you participate in deciding what does and what does not pertain to your tasks?	1	2	3	4
61. Can you decide on the order of priorities for your work activities?	1	2	3	4
62. I have to continually overcome my resistance in order to do my work.	1	2	3	4
63. Do you have to hurry your work?	1	2	3	4

© Notelaers, Vermunt, van Veldhoven & De Witte (2004).

INTERACTION BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE

Please consider the following statements:

	Very seldom or never	Now and then	Sometimes	Pretty often	Very often or always
64. Do demands at work disturb your family life and leisure?	1	2	3	4	5
65. Do demands from your family or partner/spouse disturb your working performance?	1	2	3	4	5

© Dallner et. al. (2000). Translated by Kvamme, S & Bolann, Y. M. R. A. (2007)

WORK ENGAGEMENT

The following statements are about how you feel at work. Please read each statement carefully and decide if you ever feel this way about your job. If you have never had this feeling, mark the "0" (zero) in the space after the statement. If you have had this feeling, indicate how often you feel it by marking the number (from 1 to 6) that best describes how frequently you feel that way.

	Never the last year	A few times a year or less	Once a month or less	A few times a month	Once a week	A few times a week	Every day
66. I am bursting with energy in my work.	0	1	2	3	4	5	6
67. I find my work full of meaning and purpose.	0	1	2	3	4	5	6
68. Time flies when I'm working.	0	1	2	3	4	5	6
69. I feel strong and vigorous in my job.	0	1	2	3	4	5	6
70. I am enthusiastic about my job.	0	1	2	3	4	5	6
71. When I am working, I forget everything else around me.	0	1	2	3	4	5	6
72. My job inspires me.	0	1	2	3	4	5	6
73. When I get up in the morning, I feel like going to work.	0	1	2	3	4	5	6
74. I feel happy when I am engrossed in my work.	0	1	2	3	4	5	6
75. I am proud of the work that I do.	0	1	2	3	4	5	6
76. I am immersed in my work.	0	1	2	3	4	5	6
77. In my job, I can continue working for very long periods at a time.	0	1	2	3	4	5	6
78. To me, my work is challenging.	0	1	2	3	4	5	6
79. I get carried away by my work.	0	1	2	3	4	5	6
80. I am very resilient, mentally, in my job.	0	1	2	3	4	5	6
81. It is difficult to detach myself from my job.	0	1	2	3	4	5	6
82. I always persevere at work, even when things do not go well.	0	1	2	3	4	5	6

WORK ATTITUDES

Please consider the following statements:

		Strongly Agree	Somewhat Agree	Neither Agree nor Disagree	Somewhat Disagree	Strongly Disagree
83.	When I have free time I like to relax and do nothing serious.	1	2	3	4	5
84.	I get bored and restless on vacations when I haven't anything productive to do.	1	2	3	4	5
85.	I spend my free time on projects and other activities.	1	2	3	4	5
86.	Between my job and other activities I'm involved in, I don't have much free time.	1	2	3	4	5
87.	I like to use my time constructively both on and off the job.	1	2	3	4	5
88.	I like to relax and enjoy myself as often as possible.	1	2	3	4	5
89.	I really look forward to the weekend – all fun, no work.	1	2	3	4	5
90.	Wasting time is as bad as wasting money.	1	2	3	4	5
91.	I seem to have an inner compulsion to work hard, a feeling that it's something I have to do whether I want to or not.	1	2	3	4	5
92.	I often feel that there's something in side me that drives me to work hard.	1	2	3	4	5
93.	It's important to me to work hard even when I don't enjoy what I'm doing.	1	2	3	4	5
94.	I often find myself thinking about work even when I want to get way from it for awhile.	1	2	3	4	5
95.	I feel guilty when I take time off work.	1	2	3	4	5
96.	I feel obliged to work hard, even when it's not enjoyable.	1	2	3	4	5
97.	I often wish I weren't so committed to my work.	1	2	3	4	5
98.	My job is so interesting that it often doesn't seem like work.	1	2	3	4	5
99.	When I get involved in an interesting project, it's hard to describe how exhilarated I feel.	1	2	3	4	5
100.	I lose track of time when I'm engaged on a project.	1	2	3	4	5
		Strongly Agree	Somewhat Agree	Neither Agree nor Disagree	Somewhat Disagree	Strongly Disagree

Disagree

101.	I do more work than is expected of me strictly for the fun of it.	1	2	3	4	5
102.	Most of the time my work is very pleasurable.	1	2	3	4	5
103.	Sometimes I enjoy my work so much that I have a hard time stopping.	1	2	3	4	5
104.	I like my work more than most people do.	1	2	3	4	5
105.	I rarely find anything to enjoy about my work.	1	2	3	4	5
106.	Sometimes when I get up in the morning I can hardly wait to get to work.	1	2	3	4	5
107.	My job is more like fun than work.	1	2	3	4	5

Spence and Robbins,1992

GENERAL INTERACTION

Please answer the questions as honestly as possible. Using the scale below, indicate your level of agreement or disagreement in the space provided.

		Strongly disagree	Dis-agree	Undecided	Agree	Strongly agree
108.	Helping others is usually a waste of time.	1	2	3	4	5
109.	When given the opportunity, I enjoy helping others who are in need.	1	2	3	4	5
110.	If possible, I would return lost money to the rightful owner.	1	2	3	4	5
111.	Helping friends and family is one of the great joys in life.	1	2	3	4	5
112.	I would avoid aiding someone in a medical emergency if I could.	1	2	3	4	5
113.	It feels wonderful to assist others in need.	1	2	3	4	5
114.	Volunteering to help someone is very rewarding.	1	2	3	4	5
115.	I dislike giving directions to strangers.	1	2	3	4	5
116.	Doing volunteer work makes me feel happy.	1	2	3	4	5
117.	I donate time and money to charity every month.	1	2	3	4	5
118.	Unless they are part of my family, helping the elderly isn't my responsibility.	1	2	3	4	5
		Strongly disagree	Dis-agree	Undecided	Agree	Strongly agree
119.	Children should be taught about the importance of helping others.	1	2	3	4	5

120.	I plan to donate my organs when I die, with the hope that they will help someone else to live.	1	2	3	4	5
121.	I try to offer my help with any activities in the community or school groups are carrying out.	1	2	3	4	5
122.	I feel at peace with myself when I have helped others.	1	2	3	4	5
123.	If the person in front of me at the checkout line at the store was a few cents short, I would pay the difference.	1	2	3	4	5
124.	I feel proud when I know that my generosity has benefited a needy person.	1	2	3	4	5
125.	Helping people does more harm than good because they come to rely on others and not on themselves.	1	2	3	4	5
126.	Unless they are part of my family, helping the elderly isn't my responsibility.	1	2	3	4	5
127.	Giving aid to the poor is a right thing to do.	1	2	3	4	5

© Nickell, G. S. (1998).

Thank you for your participation!

Please do not forget to deposit this questionnaire into the box provided or post it.

Appendix C

Tabell 1

The HAS and the EC were strongly related, $r(114) = .526$, $p < .001$. HAS was also found to be related to the Perspective-Taking (PT) subscale, as predicted, $r(114) = .338$, $p < .001$. Unexpectedly, the HAS was not related to the Personal Distress (PD) subscale, $r(114) = -.019$, $p < .839$. As predicted, the HAS was not related to the Fantasy Scale (FS), $r(114) = .141$, $p < .131$.

The HAS was strongly correlated with altruistic orientation, $r(107) = .434$, $p < .001$, and weakly related with the receptive giving orientation, $r(107) = .154$, $p < .11$. The HAS was negatively related to inner sustaining orientation, $r(107) = -.486$, $p < .001$, and the selfish orientation, $r(107) = -.474$, $p < .001$.

Tabell2:

As expected, the HAS was positively correlated with the Social Responsibility Scale, $r(104) = .544$, $p < .001$, internal locus of control, $r(103) = .261$, $p < .007$, and higher beliefs in a just world, $r(104) = .234$, $p < .016$.

Appendix D

Norge

Meldeskjemaⁱ

for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt
(jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter)

Meldeskjema sendes per post,
e-post eller faks, i ett eksemplar, til:

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
Personvernombudet for forskning
Harald Hårfagres gate 29
5007 BERGEN

personvernombudet@nsd.uib.no / Telefaks: 55 58 96 50 / Telefon: 55 58 21 17

Vennligst les veiledning bakerst

1. PROSJEKTTITTEL

STUDIE AV PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ.

2. BEHANDLINGSANSVARLIG INSTITUSJONⁱⁱ

Institusjon:

Psykologisk Fakultet i Bergen.

Adresse:

Christies gt. 12.

Postnr.

5015

Poststed:

Bergen

3. DAGLIG ANSVARⁱⁱⁱ

Navn (fornavn - etternavn):

Stig Berge Matthiesen.

Institusjon:

Psykologisk fakultet, UiB.

Arbeidssted (avdeling/seksjon/institutt)

Inst. for samfunnspsykologi

Akademisk
grad/utdanning

Stilling
Professor

Adresse – arbeidssted:

Christies gt. 12.

Postnr.:

5015

Poststed:

Bergen

Telefon:

55589076

Telefaks:

55589879

Mobil:

91148163

E-postadresse:

Stig.Matthiesen@psysp.uib.no

4. VED STUDENTPROSJEKT^{iv} (studiested må alltid være samme som arbeidssted til daglig ansvarlig)

Navn (fornavn - etternavn) på studenten:

Synøve Kvamme og Benedicte Y.M.R. Bolann

Studiested (avdeling/seksjon/institutt):

Psykologisk fakultet, UiB

Akademisk grad/utdanning:

Cand. Psychol.

Adresse – privat: Raftohuset, rom 5. Menneskerettighetenes pl. 1 Skytterveien 25		Postnr.: 5007 5038	Poststed: Bergen Bergen
Telefon: -----	Telefaks: -----	Mobil: 95897974/91378677	E-postadresse: Synove.Kvamme@student.uib.no Benedicte.Bolann@student.uib.no

5. FORMÅL MED PROSJEKTET

<i>Problemstillinger, forskningsspørsmål, eller lignende.</i>	<p>Med utgangspunkt innen positiv psykologi er fokus organisasjoner innen et krysskulturelt utvalg (norsk og sør-afrikansk), fra arbeidsgrupper i helsesektor og næringslivet. Studien ønsker å belyse generelle effektstørrelser mellom betingelser i de private sfære (som generell livs tilfredshet og grad av hjelpende holdninger) og i forhold til arbeidslivet (tilfredshet, arbeidssituasjon, ulike konflikter og holdninger til arbeidet).</p> <p>Er det en forskjell mellom de to arbeidsgruppene? Og hvordan vil en slik forskjell komme til uttrykk?</p> <p>Er det forskjell mellom de to kulturelle populasjonene?</p> <p>Hva er betingelsene for de mest tilfredse arbeidstakere?</p> <p>Hvilke faktorer er fremtredende når en arbeidstaker opplever å ikke være fornøyd?</p>
---	--

6. PROSJEKTOMFANG

<input type="checkbox"/> Enkelt institusjon	<input type="checkbox"/> Nasjonal multisenterstudie	<input checked="" type="checkbox"/> Internasjonal multisenterstudie
Angi øvrige institusjoner som skal delta:		

7. UTVALGSBESKRIVELSE^v

<i>Beskrivelse av utvalget</i> Gi en kort beskrivelse av hvilke personer eller grupper av personer som inngår i prosjektet (f.eks. skolebarn, pasienter, soldater, personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse).	Ansatte innen helse og næringsliv.
<i>Rekruttering og trekking</i> Oppgi hvordan utvalget rekrutteres og hvem som foretar rekrutteringen/ trekkingen.	Studentene i prosjektet gjennomfører rekruttering av et "hazard utvalg". Utvalget inviteres ut i fra tilgjengelighet og villighet til å kunne delta.
<i>Førstegangskontakt</i> Oppgi hvem som oppretter førstegangskontakt med utvalget.	Synøve Kvamme/Benedicte Bolann
Oppgi alder på utvalget	<input type="checkbox"/> Barn (0-15 år) <input type="checkbox"/> Ungdom (16-17år) <input checked="" type="checkbox"/> Voksne (over 18 år)
Antall personer som inngår i utvalget.	Vi ønsker oss et rammeutvalg på 400 i Norge og 400 i Sør Afrika.

8. INFORMASJON OG SAMTYKKE^{vi}

<i>Informasjon</i> Oppgi hvordan informasjon til respondenten gis. NB. Se veiledning for krav til informasjon.	<input checked="" type="checkbox"/> Det gis skriftlig informasjon (legg ved kopi av informasjonsskriv). Når det er avtalt at personene ønsker å delta. Se vedlegg i mail som er i mail.
	<input checked="" type="checkbox"/> Det gis muntlig informasjon. Før spørreskjemaene sendes. Beskriv hva det informeres om. Vi forteller at det er et krysskulturelt studium med fokus på næringsliv og helseforetak med utgangspunkt i faktorer knyttet til det psykososiale miljøet. Utvalgene er fra Norge og Sør Afrika og det vil distribueres et spørreskjema på

om lag 100 ledd som verktøy i kartleggingsprosessen. Muntlig info baserer seg på info som er i forside på spørreskjema.

- Det gis ikke informasjon.
Forklar hvorfor det ikke gis informasjon.

Samtykke

Innhentes samtykke fra den registrerte?

NB. Se veiledning for krav til samtykke.

- Ja Oppgi hvordan samtykke innhentes (legg ved ev. kopi av samtykkeerklæring).
Samtykket er ikke et eget skriv men er del av informasjonsskrivet (forsiden på spørreskjemaet) hvor det fremlegges noen etiske retningslinjer som vi som forskere følger og også personvern i rollen som respondent hht tilbakeføring den enkelte organisasjon eller individ.
- Nei Gi en redegjørelse for hvorfor det anses nødvendig å gjennomføre prosjektet uten samtykke fra respondentene

9. METODE FOR INNSAMLING AV PERSONOPPLYSNINGER^{vii}

Gi en kort beskrivelse av alle datainnsamlingsmetoder og datakilder som skal benyttes.

Spørreskjema er forskningsdelen. Datamaterialet vil analyseres faktoriel v.h.a. Statistika eller SPSS. Utover dette er det snakk om en litteraturstudium som ramme for hypoteser rundt evt. funn.

10. DATAMATERIALETS INNHOLD^{viii}

Gjør kort rede for hvilke opplysninger som skal samles inn.

Legg ved spørreskjema, intervjuguide, registreringskjema e. a., som foreligger ferdig utarbeidet eller som utkast.

Generell tilfredshet, samhandling, familie og jobb, negative situasjoner, holdninger til arbeidet og noen ideografiske le...
er de faktorene vi har valgt å fokusere på.

Spørreskjemaet er vedlagt.

Behandles det sensitive personopplysninger?

- Ja Hvis ja, oppgi hvilke:
- Nei
- Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning.
 - At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling.
 - Helseforhold.
 - Seksuelle forhold.
 - Medlemskap i fagforeninger.

Behandles det opplysninger om tredjeperson?

- Ja Hvis ja, hvordan blir tredjeperson informert om behandlingen?
- Nei
- Får skriftlig informasjon.
 - Får muntlig informasjon.
 - Blir ikke informert.

11. INFORMASJONSSIKKERHET^{ix}

Merk av identifikasjonsopplysninger.

- Direkte personidentifiserende opplysninger
- Oppgi hvilke:
- Navn, adresse, fødselsdato

	<input type="checkbox"/> 11-sifret fødselsnummer
	<input type="checkbox"/> Indirekte personidentifiserende opplysninger Oppgi hvilke:
<i>Dersom datamaterialet behandles elektronisk, oppgi hvordan direkte personidentifiserbare opplysninger (navn, 11-sifret fødselsnummer) registreres.</i>	<input type="checkbox"/> Direkte personidentifiserende opplysninger (<i>spesifiser hvilke over</i>) erstattes med et referansenummer som viser til en manuell/elektronisk navneliste som oppbevares atskilt fra det øvrige datamaterialet. Oppgi hvordan koblingsnøkkelen lagres og hvem som har tilgang til denne.
	<input type="checkbox"/> Direkte personopplysninger lagres sammen med det øvrige materialet. Oppgi hvorfor det er nødvendig med oppbevaring av direkte identifikasjonsopplysninger sammen med det øvrige datamaterialet:
	<input type="checkbox"/> Annet Spesifiser:
<i>Hvordan skal datamaterialet registreres og oppbevares? Sett flere kryss dersom opplysninger registreres flere steder.</i>	<input checked="" type="checkbox"/> Fysisk isolert pc tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Pc i nettverksystem tilhørende virksomheten <input checked="" type="checkbox"/> Pc i nettverksystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input checked="" type="checkbox"/> Isolert privat pc <input type="checkbox"/> Privat pc tilknyttet Internett <input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi <input type="checkbox"/> Lydopptak <input type="checkbox"/> Manuelt/papir <input type="checkbox"/> Annet: Hvis annen lagring, beskriv nærmere:
<i>Sikring av konfidensialitet.</i>	Beskriv hvordan datamaterialet er beskyttet mot at uvedkommende får innsyn i opplysningene? Data material vil ikke bli lagret på datamaskiner knyttet til internett
<i>Vil prosjektet ha prosjektmedarbeidere som skal ha tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student?</i>	<input type="checkbox"/> Ja Oppgi hvilke: <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<i>Innhentes personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?</i>	<input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, beskriv hvilke opplysninger og hvilken form de har. <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<i>Overføres personopplysninger over eksterne nettverk (som Internett)?</i>	<input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, beskriv i hvilken situasjon dette gjøres og hvilken form opplysningene har. <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<i>Vil personopplysninger bli utlevert til andre?</i>	<input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, til hvem? <input checked="" type="checkbox"/> Nei

12. VURDERING/GODKJENNING AV ANDRE INSTANSER^x

<i>Er prosjektet fremleggelsespliktig for Regional komité for medisinsk forskningsetikk?</i>	<input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse. <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<i>Dersom det anvendes biologisk materiale, er det søkt Regional komité for medisinsk forskningsetikk om opprettelse av forskningsbiobank?</i>	<input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse. <input checked="" type="checkbox"/> Nei
<i>Er det nødvendig å søke om dispensasjon fra taushetsplikt</i>	<input type="checkbox"/> Ja Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse.

for å få tilgang til data?	<input checked="" type="checkbox"/> Nei	
Er det nødvendig med melding til Statens legemiddelverk?	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei	Hvis ja, legg ved eller ettersend kopi av tilråding/tillatelse.
Andre	<input type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei	Angi hvem.

13. PROSJEKTPERIODE^{xi}

Oppgi tidspunkt for når datainnsamlingen starter – prosjektstart samt tidspunkt når behandlingen av personopplysninger opphører – prosjektslutt.	Prosjektstart (ddmmåååå):_jan-feb 2007_____
	Prosjektslutt (ddmmåååå):_aug 2007_____(avhenger av når vi får et stort nok utvalg)_____
Gjør rede for hva som skal skje med datamaterialet ved prosjektslutt.	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet skal anonymiseres. Gi en redegjørelse for hvordan datamaterialet anonymiseres. Materialet er alt anonymt, men arbeidsplass vil bli erstattet med en av to kategorier – næringsliv eller helse. <input type="checkbox"/> Datamaterialet skal oppbevares med personidentifikasjon Hvor skal datamaterialet oppbevares? Gi en redegjørelse for hvorfor datamaterialet skal oppbevares med personidentifikasjon.

14. FINANSIERING

Vi er støttet av Bergen Bullying Resource Team.

15. TILLEGGSOPPLYSNINGER

Lurer dere på noe må dere ta kontakt vi mail

Synove.kvamme@ student.uib.no

Benedicte.bolann@student.uib.no

Evt snakke med Stig Berge Mathiesen,

16. ANTALL VEDLEGG

Oppgi hvor mange vedlegg som legges ved meldeskjemaet. 2 vedlegg	1 vedlegg
---	-----------

Sør-Africa

-----Original Message-----

From: Benedicte.Bolann@student.uib.no [mailto:Benedicte.Bolann@student.uib.no]

Sent: Monday, July 02, 2007 11:45 AM

To: lpollio@pgwc.gov.za; ebesder@pgwc.gov.za; wchitha@pgwc.gov.za;
Stig.Matthiesen@psysp.uib.no

Cc: benedicte; synove.kvamme@student.uib.no; pshashask@yahoo.com

Subject: Invitation to participate in a cross-cultural study.

Dear Madams and Sirs.

Please consider this letter as a formal invitation to participate in research mapping the psychosocial working environment in South Africa. The other population chosen is from Norway.

This mail will give you:

*a short presentation of the research that we wish to do in Cape Town provided on behalf of my partner, Synoeve Kvamme, and myself.

I will give you a brief introduction to the perspective of theoretical framework including 1) Methods, 2) Theory, 3) Empirics and evidence and 4) Main questions we would like to answer.

**the printed material you will receive if you choose to participate. Attached you will find the "info for respondent.doc" and the "Questionnaire.rtf" in a similar format as to how it will be presented when hopefully distributed to my future respondents.

***ethical considerations in the "info for respondents" (attached), the South African security standards/"sec3.pdf" (attached) and 5) forwarded mail stating the NSD clearance in Norway of data processing.

The research should be according to the ethical standards in South Africa given the contact I had with UWC this autumn. The UWC ethical guidance (sec.3) confirms that the ethical clearance is followed as long as the local management approves of participation and each respondent is informed that it is voluntary to participate, which is stated, as you may see, in the information letter to the respondents (attached "info for respondents").

I hope that this letter and following attachments of information will enable you to consider and assess the possibility of participating.

*The study that is to be done is the empirical part of the main thesis in our degree of Cand. Psychol at the Faculty of Psychology, University in Bergen. A Cand Psychol is a 6 year long degree with focus on both clinical psychology and research with demands in knowledge of theory and practice in both fields enabling the graduate to struggle for depth in both fields. We will graduate January 2008 as clinical psychologists.

Our study is funded by Bergen Bullying Group of Scientists. Bergen Bullying Group works in the domain of organizational psychology, and, as the name might indicate, the usual inquiries are in relation to problems in organizations also viewing problem management, conflict and stress prevention and leadership skills.

1) Methods:

My partner and I are intending to do a cross-cultural study with a population from Norway and a second one from South-Africa. Our frame-population in each country is planned to be 400 respondents, pre-estimating a maximum mortality of about 50 %. This will leave us with a core of about 200 answer profiles. The estimate is based on Norwegian norms for respondent-rates.

In Norway we have already distributed the questionnaires and are waiting for the true respond-rate to reveal itself.

We assess that our estimate of 200 profiles in each country will be a good enough fit for our studies even though high mortality can increase the risk of skewing the findings. Never the less, this should according to group estimates and confidence intervals, provide a large enough sample for an overview of general trends that might arise.

The main goal of the study is getting a descriptive overview of general effects or correlations between factors tapping a range from attitudes, behaviors and experiences connected to the psychosocial working environment. This will be attitudes towards work, family and social environment, potential conflicts and stressors at work or outside work, conflict management, general life satisfaction and the standard short ideographic information.

(see "questionnaire")

The different factors in the questionnaire have been given the following headlines in the questionnaire:

1) personal information, 2) satisfaction, 3) negative acts, 4) work situation, 5) interaction between work and family life, 6) work engagement, 7) work attitude and 8) general interaction.

This constitutes the main topics.

We have also decided to have each national frame-population drawn from two assumed different organizations:

health and services.

We reason that the two organization categories may hold different claims towards their workers, and there is also the possibility that the workers have different characteristics at a group level.

The two organizational categories will be identified by each respondent identifying his/her working place. In the final report it will not be specified which specific organisation but rather the category of health or service.

The two sample populations will be chosen by hazard sampling standards.

2) Theory:

Our perspective is within the field of positive psychology living in organizational frames. The positive branch of psychology views the potential for change or growth and has a true belief in the resilience and possibilities of empowerment towards self-fulfillment for each individual. That which makes us unique as humans can make us different but still following trends.

Organizational psychology in Norway and the occidental world has in general gained increasing attention and funding the last decades following a tradition that has greatly been concerned around the problem issues that can be present at work e.g. being burned out, bullied, the worker's low levels of coping, difficulties handling stressors, working conflicts, suicide rates, etc.

Our study aims at contributing and participating in the newer flow of a positive orientated approach to organizations and their theory and practice thinking that the reality also sustains coping skills and positive aspects which in former traditions have been almost unseen. We therefore intend to take part in a small broadening of the former, traditional scope.

Following this trend we have added the measurements of helping attitude and life satisfaction. The two can possibly help to clarify tendencies and also possible strengths as well as screening for interrelated potential problem zones. The items tapping these are under the headings for 2) satisfaction and 8) general interaction.

According to previous investigations these can, to our knowledge, be categorized as rather atypical test-battery components within organizational orientated questionnaires, but we reason that they might give rise to new information about the working life and the breathing and changing organizations. In fact these two factors are our attempt to broaden the organizational investigation to also grasp and follow the positive psychology trends.

The helping attitude has so far been our main interest due to expectations indicating that there can be group differences indicated by the workers "organizational category"; being a member of health versus other services.

We are also much interested in how these two factors will relate to factors within the domain of organization and also findings from other related domains. This gives us the possibility of comparing our findings to a larger empirical

body within two traditions; the traditions of both organizational and positive psychology.

3) Empirics and evidence:

Our expectations and ad hoc's are many and we are very excited about the results we might come across.

Previous studies lead us to predict that there might be a difference between the two work-groups of a Norwegian sample due to levels of perceived control, education and different demands and characteristics to efficiency and service. There is also former empirical evidence which gives us reasons to believe that work and family life can be prone to intervene with the other facilitating the main trends.

It may be of interest to you to note that all parts of the questionnaire have been applied in earlier research in the Western world. This gives the study some strength by a certain degree of trust towards former validity and reliability as well as, earlier mentioned, the possibility of comparing the newer results to earlier evidence and a larger body of accumulating and similar empirics.

In addition the South-African population can be of further interest and enlightenment to our study broadening the occidental knowledge to include other cultural subgroups outside the typical occidental world.

We also intend to write a contextual information concerning South Africa to give a more holistical picture of the findings and potential confounding factors as f.ex. the health strike.

4) Main questions we would like to answer:

1) How do factors inside and outside a working sphere relate? Do they interrelate? Do they interact?

2) How will such factors as helping attitude and life satisfaction correlate with the other "typical" organizational factors?

3) What will be the general trends of the profiles? Or will there be a general

trend?

Our questionnaire is ready for delivery if you choose to participate. It will be delivered at your door in a paper box to the contact person you may give per mail.

The questionnaires needs to be distributed and the respondents informed to fill in the questionnaire and return it to the paper box.

The box will be collected by a student assistant from the UWC, latest 30th of July, 2007.

Unfortunately, I have a time limit and will only be in Cape Town until the 23 of July, 2007. I hope to have your answer as soon as possible.

Do accept my truest apologies for offering you a time-restraint.

If you have any questions or advice, I welcome you to contact me
pr phone: 07 222 48 608

Or E-mail: Benedicte.Bolann@student.uib.no, benedicte@trauma.org.za

Yours sincerely,

Benedicte Y.M.R. Bolann.

Intern Psych.

under the guidance of UWC

and Kamal Kamaloodien at

The Trauma Center

Cowley House

126 Chapal Str.

Woodstock

7925 Cape Town

***5) Mail stating NSD notification:

----- Forwarded message from Synove.Kvamme@student.uib.no -----

Date: Tue, 26 Jun 2007 11:32:24 +0200

From: Synove.Kvamme@student.uib.no

Reply-To: Synove.Kvamme@student.uib.no

Subject: Fwd: 16145. Study of work environment

To: benedicte.bolann@student.uib.no

----- Videre sendt melding fra Geir Teigland <geir.teigland@nsd.uib.no> -----

Dato: Tue, 26 Jun 2007 09:43:49 +0200

Fra: Geir Teigland <geir.teigland@nsd.uib.no>

Svar-til: Geir Teigland <geir.teigland@nsd.uib.no>

Emne: 16145. Study of work environment

Til: Synove.Kvamme@student.uib.no

The Ombudsman for Privacy in Research, Norwegian Social Science Data Services (NSD), confirm that Synøve Kvamme, student at the University of Bergen, has fulfilled her notification duty for the study "Studie av psykososialt arbeidsmiljø" (Study of work environment).

The notification duty consist of a pre-assessment of studies that include usage of personal data. If conducted as described in the notification to NSD, the study will be in accordance with the Norwegian personal act.

The notification in Norway makes notification in other EU-/EEC-countries redundant. Treatment of personal data elsewhere must be cleared with local authorities.

--

Geir Teigland

Advisor

Norwegian Social Science Data Services

Harald Hårfagres gate 29, 5007 BERGEN (NORWAY)

Tlf. direkte: (+47) 55 58 33 48

Tlf. sentral: (+47) 55 58 21 17

Faks: (+47) 55 58 96 50

E-post: geir.teigland@nsd.uib.no

Internettadresse www.nsd.uib.no/personvern

----- Slutt på videresendt melding -----

----- End forwarded message -----

Ethics in Health Research: Principles, Structures and Processes

10

3. ETHICAL REVIEW IN SOUTH AFRICA

Section 3 outlines the systems that exist in South Africa for the review of research projects involving

human participants. It should be read in conjunction with the principles outlined in Section 2.

As mentioned in Section 2, a research ethics committee must review all research involving human

participants in South Africa. When appropriate, research should be reviewed also by the South

African drugs regulatory authority – the Medicines Control Council (MCC). Research may not commence unless the investigator has been granted documentation stating that the required approvals have been given.

This Section provides details of current research ethics committees in South Africa, the National Health Research Ethics Council and the Medicines Control Council, and outlines the process for gaining approval to conduct a clinical trial in South Africa.

3.1 Ethics Committees in South Africa

In South Africa, most higher education and research institutions, and even some of the large service-rendering

health institutions have ethics committees, which are mainly responsible for the ethical review of research protocols. Currently the present number of research ethics committees is 34.

The National Health Act, 2003 (Act No.61 of 2003), proposes that the functions of Ethics Committees will include:

- Reviewing research proposals and protocols to ensure that research will be conducted in the spirit of endeavouring to promote health, and to prevent or cure disability and disease;

- Ensuring that humans involved in research are treated with dignity and that their well-being is not compromised, and that animals involved in research are treated compassionately;

- Ensuring that informed consent is obtained in the case of human participants;

- Granting approval in instances where research proposals and protocols meet ethical standards.

3.2 National Health Research Ethics Council

Apart from ethics committees and the MCC, no other body is empowered to promote and monitor good ethical practice in South African health research. On the basis of a discussion document developed by The National Department of Health proposing for the establishment of a National Health Research Ethics Council (NHREC), this is legislated by the National Health Act, 2003 (Act No.61 of 2003). The proposed structure, which appears below, is explained as follows: Parliament, through the National Health Act, 2003 (Act No.61 of 2003) establishes NHREC. The Act guarantees basic funding and empowers the Minister of Health to appoint NHREC members.

NHREC consists of 15 members and elects its own chairperson. It meets four times per year, submits an annual report and advises the Minister about policy.

NHREC may establish ad-hoc committees to monitor or investigate the following:

- Policy standards and Standard Operating Procedures (SOP)

- Training and capacity-building;

- Appeals;

- Sub-committees.

NHREC is supported by a secretariat in the National Department of Health (DOH), which maintains a database of health research activities in South Africa. The DOH secretariat also appoints suitably qualified inspectors to monitor NHREC functions.

Ethics in Health Research: Principles, Structures and Processes

11

Policy Advice

This inspectorate has functions relating to training, assessment of accreditation, and ad-hoc visits. It reports to NHREC, which may also interact directly with Ethics Committees.

NHREC maintains active, bilateral relations with the research community, and consults them on ethical issues. NHREC also exercises a public relations function.

It is envisaged that this National Health Research Ethics Council will be a central body to advise the Department of Health on the management of health research ethics in South Africa.

NHREC will not replace existing committees but would serve as a body to regulate matters of research ethics. All ethics committees approving health research in South Africa will be subjected to the registration/accreditation process and criteria determined by the NHREC. Continued education and regular auditing of ethics committees will be promoted by the NHREC to assist committees in attaining acceptable standards of operation.

Committees

(1) Policy Standard

(2) Training + Capacity Building

- (3) Monitoring, Investigation Appeals
- (4) Ad-hoc Committees

Minister of Health

National Health Research Ethics Council
15 Members
4 x Year; Annual Report

National Health Department *DG*

DOH Secretariat
NHREC
Database maintenance
Public Research Community
EC1
EC2
EC3
etc.
Inspectorate (Training, accreditation Visits, Auditing)

National Health Act

Appoint Accreditation
12

Ethics in Health Research: Principles, Structures and Processes

3.3. Registration, Auditing and Accreditation of Research Ethics Committees in South Africa

3.3.1. Background to accreditation of Research Ethics Committees

Health research has the potential to make a substantial impact on health practice and on the wellbeing of individuals. While clinical trials and drug research are central to the health research agenda, such studies have the potential to expose participants to significant risk, and therefore ethical review for the conduct of such studies is essential to protect research participants. While the risks posed by nonpharmaceutical

research are likely to be less severe, such studies vary in complexity and potential impact on participants, therefore ethical review is also required. Research ethics committees (RECs) which undertake the ethical review of trials require differing levels of skill and knowledge to deal with these different types of studies. Consequently, the process of registration, auditing and accreditation of Research Ethics Committees (RECs) needs to differentiate between ethics committees responsible for the approval and monitoring of different types of research.

The National Health Research Ethics Council (NHREC) has among its mandates the registration, auditing and accreditation of Research Ethics Committees (RECs) in South Africa. The need to formally evaluate the capacity of ethics committees is gaining importance globally. The South African model of accreditation has moved away from a prescriptive approach that only aims to control and enforce standards, to one that also promotes guidance, training, and support. Central to the proposed accreditation and audit process is the principle of empowering RECs. However, for those committees who persistently fail to comply with the standards set for accreditation, the National Health Act makes provision for the NHREC to legally enforce such standards. This document confines itself to the process for registration, audit and accreditation of RECs and has not considered enforcement. To enable RECs to develop the capacity that is required to satisfy the proposed accreditation procedure, an incremental approach of RECs is proposed. However, all health research ethics committees relating to human research are required to register with the NHREC.

3.3.2. Definition of Level 1 and Level 2 Research Ethics Committees

Level 1 comprises RECs that have the capacity to assess straightforward research designs that involve minimal risk to human participants. These include health research proposals *that do not* involve drug research, biomedical research involving human tissues, high-budget research (more than R250,000 per annum), and high-technology research (invasive, radiological, radio-active, and other research requiring substantial equipment). In addition, collaborative international health research, multi-centre studies, and long-term studies exceeding one year in duration, are not considered to be within the competence of Level 1 RECs. In brief, Level 1 Committees are meant to review ‘minimal risk’ research only, and are viewed as a stepping-stone to Level 2 accreditation. Level 1 RECs should err on the side of caution in judging what research they will review.

While Level 1 RECs are encouraged to develop their skills of a Level 2 within a five-year period, there may be some RECs that prefer to remain as a Level 1 approval committee. The NHREC may withdraw accreditation at any time should Level 1 RECs review research that is considered to be outside their level of competence, or does not meet the required standard for review.

Level 2 comprises RECs that may review all types of health research proposals.

Ethics in Health Research: Principles, Structures and Processes

13

3.3.3. The registration, accreditation and auditing process

3.3.3.1 Registration

All RECs are required to lodge a registration form with the NHREC within the first year of the establishment of the Council. Based on this registration application, the REC will be recorded in a register that will be publicly listed by NHREC. Following this, the NHREC will perform an audit of the application, and depending on the structure and functioning of the REC will accredit the committee as either a Level 1 or Level 2 REC.

Once the NHREC has evaluated the registration documents, further information may be requested, and/or remedial action may be required, for accreditation to proceed. A three months grace period is set for Level 2 RECs and a one-year grace period for Level 1 RECs to provide the relevant information. Failure to comply with the requests of the NHREC may result in rejection of the registration, or refusal to accredit the REC, depending on the problems identified by the NHREC.

3.3.3.2 Criteria for accreditation

The NHREC will develop criteria to be used for accreditation of RECs which will be based on the South African Guidelines for Medical Research and on other internationally recognised guidelines. The NHREC will evaluate the initial registration submissions of the RECs with the aim of ensuring that RECs comply with all the essential prerequisites that allows them to perform their functions as either a Level 1 or Level 2 committee.

Once the first comprehensive Accreditation Questionnaire has been completed, a much-simplified questionnaire focusing on ‘change of status’ will be completed annually, while every three years a further comprehensive assessment will be done to validate the interim ‘change of status’ reports.

3.3.3.3 Audit

The criteria for the accreditation of RECs may be altered as part of an annual review process performed by the NHREC, and such changes will reflect new ethical concerns or standards that have arisen as part of the national or international ethics dialogue. Any additional requirements will be published by the NHREC.

The NHREC will appoint from within its members a subcommittee to oversee the implementation of audit and accreditation. The actual data-collection will be undertaken by Department of Health staff under guidance of the subcommittee on accreditation.

3.3.4. Capacity Building for Research Ethics Committees

Part of the aim of the accreditation and audit process is to build capacity in ethics review of health research in South Africa. The accreditation criteria will be divided into ‘standard’ (which will entitle an REC to be listed as a Level 1 REC) and ‘optimal’ (which will entitle an REC to be listed as a Level 2 REC). At both levels, audit and enforcement will be introduced, using the same mechanisms and criteria.

To enable non-accredited RECs to become accredited RECs, and for Level 1 RECs to advance to Level 2, NHREC will identify resources, including Standard Operating Procedures, training materials and courses, web-based information, query and appeal procedures. Criteria related to training and maintenance of expertise, as part of the accreditation criteria will be developed by the NHREC.

Ethics in Health Research: Principles, Structures and Processes

Where required, NHREC will draft, summarise and clarify the legal framework within which RECs will function, in addition to the provisions of the Health Act.

Given the international nature of health research, it may be important to include international ethics expertise in reviewing NHREC activities, accreditation and audit criteria and procedures. With this objective, the NHREC may invite external experts to input into its activities.

3.4 Approval of health research including clinical trials in South Africa

Protocols for all health research (including research conducted by the private-sector) involving human participants must be submitted to an accredited ethics committee for approval.⁵ The following two steps must be taken before a clinical trial involving medicines may be conducted in South Africa:

Ethics Committee approval must be obtained;

Medicines Control Council approval must be obtained for both non-registered medicinal substances and new applications of registered substances.

3.5 The Medicines Control Council

The Medicines Control Council (MCC) must review all clinical trials of both registered and nonregistered

medicinal substances. The MCC has a statutory obligation to ensure that the drugs available in the country fulfil the necessary requirements for safety, quality and efficacy and that the decision to register a drug is in the interest of public health. In the case of an ongoing trial where there are serious breaches of Good Clinical Practice (GCP), the MCC may terminate a trial. Reference to the regulatory authority in this document refers to the MCC.

⁵For further information refer to the Guidelines for Good Practice in the Conduct of Clinical Trials in Human Participants, in South Africa, 2000, Department of Health, Pretoria

Meldeskjema skal sendes personvernombudet dersom:

1. Det skal foretas behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler og /eller
2. Det skal opprettes et manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger.

Med personopplysninger forstås opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til en enkeltperson. Fotografier, bildeopptak og stemmer på lydopptak kan også anses som personopplysninger.

Direkte identifiserende opplysninger: En person vil være direkte identifiserbar via navn, personnummer eller andre personentydige kjennetegn.

Indirekte personidentifiserende opplysninger: En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller institusjonstilknytning kombinert med opplysninger om alder, kjønn, yrke, diagnose, etc. Også opplysninger som registreres med et referansenummer som viser til en atskilt liste med for eksempel navn eller personnummer, er indirekte personopplysninger, uansett hvem som oppbevarer navnelisten, hvor den oppbevares og hvordan den oppbevares.

Med **sensitive opplysninger** menes opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning, at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling, helseforhold, seksuelle forhold, medlemskap i fagforeninger.

¹ **Behandlingsansvarlig institusjon**

Her føres opp arbeidsstedet til daglig ansvarlig. Det er institusjonens ledelse som har et overordnet ansvar for at personopplysningslovens bestemmelser blir fulgt.

¹ **Daglig ansvar**

Her skal oppføres navn på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. For studentprosjekter oppføres faglig veileder. Faglig veileder og student må være tilknyttet samme institusjon.

¹ **Studentprosjekt**

Feltet fylles ut dersom behandlingen av personopplysningene gjennomføres som et studentprosjekt.

¹ **Utvalgsbeskrivelse**Beskrivelse

Her skal det gis en beskrivelse av hvem som deltar i undersøkelsen. Eksempler er; et representativt utvalg av befolkningen, barn, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte, organisasjonsmedlemmer, personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse. Dersom utvalget har kjennetegn som er spesielt for utvalget, gjøres dette rede for.

Rekruttering og trekking

Gjør rede for hvordan utvalget trekkes, fra bestemte registre (for eksempel Folkeregisteret, pasientregister, registre ved sosialkontor), rekrutteres fra et eller flere miljø (for eksempel bedrifter, skoler, idrettsmiljø eller eget nettverk) eller om det er andre måter forsker skal komme i kontakt med eller få tak i dem som utgjør utvalget i prosjektet. Gjør også rede for hvem som foretar trekkingen/rekrutteringen.

Førstegangskontakt

Førstegangskontakt er første gang utvalget blir kontaktet og får kjennskap til prosjektet. Oppgi hvem det er som oppretter førstegangskontakt, for eksempel lærer, behandlende lege, prosjektleder.

¹ **Informasjon og samtykke**

Her skal det beskrives hvordan informasjon til utvalget blir gitt, det vil si om informasjonen blir gitt skriftlig eller muntlig, og hvilket medium som benyttes, for eksempel brev, e-post, telefon, avis, tidsskrift eller ansikt-til-ansikt. Dersom informasjonen gis skriftlig, skal informasjonsskriv eller utkast til informasjonsskriv, legges ved meldeskjemaet. Dersom informasjonen gis muntlig, skal det oppgis hvilken informasjon som vil bli gitt.

Den følgende liste av momenter er veiledende. Hensikten med malen er å gi et hjelpemiddel som gjør at de på en enkel måte skal kunne utforme informasjon som inneholder de opplysninger som etterspørres, men innholdet må selvfølgelig tilpasses og vurderes i forhold til hvert enkelt prosjekt.

- Prosjektets formål/prosjektets tittel. Innledning med forespørsel om deltakelse.
- Navn og adresse til forsker eller til student og veileder dersom studentprosjekt.
- Hvilke opplysninger som innhentes, og hvor de innhentes fra (pasientjournal, intervjuer, SSB etc.)
- Hvilke metoder som skal benyttes for å innhente opplysninger og hva disse innebærer for deltageren.
- Hva opplysningene om respondentene konkret skal brukes til.
- Konfidensialitet, oppbevaring, eventuell gjenbruk av data. Det skal opplyses om i hvilken form opplysningene lagres (direkte personidentifiserbare eller aidentifiserte). Dersom det er mulig å spore opplysningene tilbake til vedkommende, for eksempel ved hjelp av et kodennummer, skal begrepet aidentifisert brukes, ikke anonymisert. Data som inneholder identifiserbare bakgrunnsopplysninger eller stemmer/bilder er heller ikke anonyme.
- Angivelse av prosjektets varighet, samt hva som skjer med personopplysningene etter prosjektets avslutning; sletting, anonymisering eller lagring i påvente av eventuell oppfølging. Når eventuelle lydbåndopptak og andre personopplysninger vil slettes. Ev. endelig dato for anonymisering.
- Understreking av at deltakelse er frivillig og at et samtykke kan trekkes tilbake på et hvilket som helst tidspunkt uten at man må oppgi grunn. For pasienter og andre i avhengighetsforhold må det opplyses om at det ikke får innvirkning på deres forhold til behandlere eller andre, dersom de ikke vil delta i studien.
- At forsker er underlagt taushetsplikt og at data behandles konfidensielt.
- At prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Dersom prosjektet er konsesjonspliktig skal det i tillegg eller i stedet angis at prosjektet er innvilget konsesjon av Datatilsynet. For prosjekter som er fremleggelsespliktige for REK skal de stå at prosjektet er tilrådd av Regional komité for medisinsk forskningsetikk.

Samtykke, dersom en benytter skriftlig samtykke, skal følge i teksten etter informasjonen, f.eks. slik: "Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon og er villig til å delta i studien," med plass for signatur og dato. I noen tilfeller er det også relevant å oppgi informasjon om følgende:

- Hvem som finansierer prosjektet (for eksempel et legemiddelfirma, NFR).
- At det opprettes forskningsbiobank etter tilråding fra REK og godkjennelse fra Sosial- og helsedirektoratet.
- Hvorvidt personopplysninger og/eller biologiske prøver skal overføres til utlandet, og i så tilfelle hvor og hvorfor.

- At foresatte/verge har rett til å på forhånd se spørreskjema/intervjuguide som skal forelegges en umyndig.
- Hvorvidt personopplysninger skal utleveres til andre, og i så tilfelle til hvem

Se for øvrig <http://www.etikkom.no/REK/forskerportal/infoskriv> for en mer detaljert mal som først og fremst gjelder helsefaglige prosjekter.

Innhentes det samtykke fra den registrerte?

For å kunne svare ja på dette spørsmålet, må samtykket være en **frivillig, uttrykkelig og informert** erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av personopplysninger om seg selv.

At samtykket skal være **frivillig**, betyr at det ikke må være avgitt under noen form for tvang fra den som retter forespørselen eller andre involverte aktører. Vær oppmerksom på at måten kontakten blir opprettet på, kan få betydning for om samtykket kan vurderes som frivillig. Dette spørsmålet må ses i sammenheng med maktforholdet mellom den som retter forespørselen og den som blir forespurt, for eksempel i relasjonen mellom saksbehandler og klient. Hvordan prosjektet blir presentert, kan også tilsløre frivillighetsaspektet, for eksempel ved at deltakelse i forskningsprosjektet framstår som en videreføring eller utvidelse av et eksisterende behandlingstilbud.

At samtykket skal være **uttrykkelig**, betyr at det ikke skal herske noen tvil om at det avgis samtykke. Et passivt samtykke er derfor ikke et uttrykkelig samtykke i lovens forstand. Et passivt samtykke betyr at den forespurte ikke gjør en aktiv handling som tilsier at hun eller han ønsker å være med i forskningsprosjektet. Retur av spørreskjema vil være å betrakte som et uttrykkelig og aktivt samtykke.

At samtykket skal være **informert**, betyr at den registrerte skal gis tilstrekkelig informasjon til at vedkommende vet hva det samtykkes til. Informasjonen må imidlertid ikke være så detaljert at det virker forvirrende eller at fokus flyttes fra det som faktisk kan true personvernet. I prosjekt der det deltar personer med norsk som andrespråk, bør informasjonen så langt det lar seg gjøre, gis på morsmålet. Informasjonen bør som hovedregel gis skriftlig. Muntlig informasjon kan supplere eller erstatte den skriftlige informasjon.

Loven stiller ikke krav til formen på samtykket, dvs. om det skal være skriftlig eller muntlig. Et skriftlig samtykke vil likevel være å foretrekke for å kunne sannsynliggjøre i ettertid at samtykke faktisk er innhentet. Samtykke som er gitt elektronisk er å betrakte som et skriftlig samtykke. Det finnes imidlertid tilfeller der muntlig samtykke vil være å foretrekke, for eksempel dersom det er sannsynlig at deltakerne på bakgrunn av sin alder, kulturelle tilhørighet eller lignende, vil oppfatte et skriftlig samtykke som en kontrakt som ikke kan brytes.

Samtykket skal i utgangspunktet gis av den registrerte selv.

For mindreårige og umyndiggjorte skal samtykke som hovedregel innhentes fra foresatte eller verge. For personer med manglende eller redusert samtykkekompetanse skal det i størst mulig grad gis tilpasset informasjon. Pårørende og/eller verge/hjelpeverge skal informeres, om mulig, og hvis de har innvendinger, skal dette respekteres. I de tilfeller hvor personen har vært midlertidig inkompetent (for eksempel bevisstløs) skal han eller hun informeres i ettertid og gis muligheter til å fortsette eller trekke seg, dersom dette er relevant.

(L) Det innhentes samtykke

Dersom det svares ja på spørsmålet om samtykke innhentes, skal det oppgis hvordan frivillighetsaspektet er ivarettatt og på hvilken måte samtykke innhentes, for eksempel skriftlig erklæring, muntlig erklæring, retur av spørreskjema.

Det innhentes ikke samtykke

Dersom det svares nei på spørsmålet om samtykke, skal det gis en redegjørelse for hvorfor behandlingen er av en så stor allmenn og/eller samfunnsmessig interesse at behandlingen overstiger ulempene for enkeltindividet. Det skal videre oppgis hvorfor det ikke lar seg gjøre å innhente samtykke. Dette kan for eksempel være fordi det praktisk ikke lar seg gjøre eller at det er så store etiske betenkeligheter knyttet til det å innhente samtykke. Begrunnelsene må være konkrete. Dersom det benyttes andre former for samtykke, for eksempel generelt samtykke, passivt samtykke, stedfortredende samtykke, samtykke innhentet etter at behandlingen har funnet sted eller dispensasjon fra taushetsplikten, skal dette oppgis her.

¹ Metode for innsamling av personopplysninger

Personopplysningene kan innhentes på flere måter. De kan innhentes direkte fra den registrerte gjennom for eksempel personlig intervju, postale spørreskjema, deltakende observasjon, medisinske undersøkelser/tester. Personopplysninger kan også innhentes fra eksisterende registre (for eksempel Kreftregisteret, Medisinsk

fødselsregister) eller ved dokumentgjennomgang (for eksempel sakspapirer hos PPT, sykejournaler etc.). Ofte kombineres ulike metoder. **Husk å oppgi alle kilder til informasjon om personene som inngår i utvalget.**

¹ Datamaterialets innhold

(M)

Opplysninger om tredjeperson

Med *opplysninger om tredjeperson* menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på opplysninger om tredjeperson er opplysninger om spesifiserte familiemedlemmer til en registrert, som mor, far, onkel, bestemor.

¹ Informasjonssikkerhet

Med informasjonssikkerhet forstås en dokumentasjon av informasjonssystemet og sikkerhetstiltakene. Dette tilsvarer en beskrivelse av bl.a. hvordan datamaterialet registreres og oppbevares, sikring av konfidensialitet, tekniske tiltak (passordbeskyttelse, oppbevaring av direkte identifiserende personopplysninger og avidentifiserte opplysninger atskilt og automatisk nedkobling av skjermbilder med personinformasjon).

Definisjon av personopplysninger

Direkte personidentifiserende opplysninger er opplysninger som direkte kan identifisere den registrerte. Navn og 11-sifret fødselsnummer regnes som direkte personidentifiserbare opplysninger.

Indirekte personidentifiserende opplysninger er opplysninger som kan identifisere den registrerte uavhengig av om dataene er tilknyttet direkte personidentifiserbare opplysninger. Eksempler på variabler som indirekte kan være med å identifisere deltakerne, er bruk av bosted sammen med alder, kjønn og eventuelt diagnose, yrke, idrettsaktivitet. Andre eksempler som kan medføre at en registrert er indirekte identifiserbar, er spesifisering av for eksempel organisasjonstilhørighet, arbeidsplass, sykehus og avdeling, kirke- eller moskétilhørighet sammen med ulike bakgrunnsvariable. Også opplysninger som registreres med et referansenummer som viser til en atskilt liste med for eksempel navn eller personnummer, er indirekte personopplysninger.

Direkte personidentifiserende opplysninger bør ikke registreres sammen med det øvrige datamaterialet. Dersom det er nødvendig å registrere opplysningene sammen med de direkte personidentifiserbare opplysningene, skal det gis en begrunnelse for det.

Sikring av konfidensialitet

Daglig ansvarlig/veileder og/eller studenten plikter å holde oversikt over hvilke personopplysninger som skal behandles med elektroniske hjelpemidler og som må sikres spesielt mot at uvedkommende får adgang til dem. Den behandlingsansvarlige skal også vurdere sannsynligheten for at sikkerhetsbrudd kan forekomme: Er f.eks. pc-tilgangen beskyttet med brukernavn og passord og står pc-en i et låsbart rom? Videre skal den behandlingsansvarlige vurdere hvilken skade det vil volde den registrerte dersom sikkerhetsbrudd inntreffer: Kan sikkerhetsbrudd f.eks. føre til tap av personlig integritet eller anseelse? Vurderingene som gjøres skal dokumenteres.

Overføres personopplysningene i eksternt datanett?

Med dette menes om personopplysningene skal samles inn eller overføres til andre gjennom eksternt datanett, f.eks. via e-post fra respondenten.

¹ Vurdering/godkjenning av andre instanser

All medisinsk forskning som involverer mennesker (inkludert personopplysninger og humant materiale) skal fremlegges for en **regional komité for medisinsk forskningsetikk**, www.etikkom.no

For å få utlevert taushetsbelagte opplysninger fra offentlige forvaltningsorgan, sykehus, trygdekontor, sosialkontor m.m., må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Søknad om utlevering av helseopplysninger rettes til Sosial- og helsedirektoratet.

Det skal sendes melding til Statens legemiddelverk ved utprøving av legemidler. Statens legemiddelverk vurderer meldinger om klinisk utprøving i henhold til Forskrift om klinisk utprøving av legemidler til mennesker av 24.9.2003.

¹ Prosjektperiode

Dersom datamaterialet skal anonymiseres etter prosjektslutt skal alle personopplysninger, både direkte og indirekte, slettes eller skrives om/kategoriseres, slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner i datamaterialet. Data kan oppbevares med personidentifikasjon etter prosjektslutt i påvente av

eventuelle oppfølgingsundersøkelser og for historiske, statistiske og vitenskapelige formål. Hovedregel for lagring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte. Det må videre gis konkrete begrunnelser for hvorfor data skal lagres med personidentifikasjon og om dette vil medføre noen ulemper for den registrerte. Det vil ikke være tilstrekkelig å begrunne lagringen med ”for oppfølgingsstudier”.

Dersom lagringen av personopplysningene ikke skal baseres på samtykke setter personopplysningsloven strengere krav til nødvendigheten av lagringen. Dersom det ikke skal innhentes samtykke til lagringen, skal det gis en redegjørelse for hvorfor lagringen er av en så stor samfunnsmessig interesse at den overstiger ulempene for enkeltindividet, og hvorfor det ikke skal innhentes samtykke. NSD arkiverer data fra forskningsprosjekt innen samfunnsvitenskap, humaniora, psykologi, medisin og helsefag. Data som er egnet for arkivering hos NSD, er anonyme kvantitative data lagret på diskett eller CD samt kvantitative og kvalitative persondata.

i **Meldeskjema skal sendes personvernombudet dersom:**

1. Det skal foretas behandling av personopplysninger som helt eller delvis skjer med elektroniske hjelpemidler og /eller
2. Det skal opprettes et manuelt personregister som inneholder sensitive personopplysninger.

Med personopplysninger forstås opplysninger og vurderinger som direkte eller indirekte kan knyttes til en enkeltperson. Fotografier, bildeopptak og stemmer på lydopptak kan også anses som personopplysninger.

Direkte identifiserende opplysninger: En person vil være direkte identifiserbar via navn, personnummer eller andre personentydige kjennetegn.

Indirekte personidentifiserende opplysninger: En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller institusjonstilknytning kombinert med opplysninger om alder, kjønn, yrke, diagnose, etc. Også opplysninger som registreres med et referansenummer som viser til en atskilt liste med for eksempel navn eller personnummer, er indirekte personopplysninger, uansett hvem som oppbevarer navnelisten, hvor den oppbevares og hvordan den oppbevares.

Med **sensitive opplysninger** menes opplysninger om rasemessig eller etnisk bakgrunn, politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning, at en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling, helseforhold, seksuelle forhold, medlemskap i fagforeninger.

ii **Behandlingsansvarlig institusjon**

Her føres opp arbeidsstedet til daglig ansvarlig. Det er institusjonens ledelse som har et overordnet ansvar for at personopplysningslovens bestemmelser blir fulgt.

iii **Daglig ansvar**

Her skal oppføres navn på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. For studentprosjekter oppføres faglig veileder. Faglig veileder og student må være tilknyttet samme institusjon.

iv **Studentprosjekt**

Feltet fylles ut dersom behandlingen av personopplysningene gjennomføres som et studentprosjekt.

^v **Utvalgsbeskrivelse**Beskrivelse

Her skal det gis en beskrivelse av hvem som deltar i undersøkelsen. Eksempler er; et representativt utvalg av befolkningen, barn, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte, organisasjonsmedlemmer, personer med redusert eller manglende samtykkekompetanse. Dersom utvalget har kjennetegn som er spesielt for utvalget, gjøres dette rede for.

Rekruttering og trekking

Gjør rede for hvordan utvalget trekkes, fra bestemte registre (for eksempel Folkeregisteret, pasientregister, registre ved sosialkontor), rekrutteres fra et eller flere miljø (for eksempel bedrifter, skoler, idrettsmiljø eller eget nettverk) eller om det er andre måter forsker skal komme i kontakt med eller få tak i dem som utgjør utvalget i prosjektet. Gjør også rede for hvem som foretar trekkingen/rekrutteringen.

Førstegangskontakt

Førstegangskontakt er første gang utvalget blir kontaktet og får kjennskap til prosjektet. Oppgi hvem det er som oppretter førstegangskontakt, for eksempel lærer, behandlende lege, prosjektleder.

^{vi} **Informasjon og samtykke**

Her skal det beskrives hvordan informasjon til utvalget blir gitt, det vil si om informasjonen blir gitt skriftlig eller muntlig, og hvilket medium som benyttes, for eksempel brev, e-post, telefon, avis, tidsskrift eller ansikt-til-ansikt. Dersom informasjonen gis skriftlig, skal informasjonsskriv eller utkast til informasjonsskriv, legges ved meldeskjemaet. Dersom informasjonen gis muntlig, skal det oppgis hvilken informasjon som vil bli gitt.

Den følgende liste av momenter er veiledende. Hensikten med malen er å gi et hjelpemiddel som gjør at de på en enkel måte skal kunne utforme informasjon som inneholder de opplysninger som etterspørres, men innholdet må selvfølgelig tilpasses og vurderes i forhold til hvert enkelt prosjekt.

- Prosjektets formål/prosjektets tittel. Innledning med forespørsel om deltakelse.
- Navn og adresse til forsker eller til student og veileder dersom studentprosjekt.
- Hvilke opplysninger som innhentes, og hvor de innhentes fra (pasientjournal, intervjuer, SSB etc.)
- Hvilke metoder som skal benyttes for å innhente opplysninger og hva disse innebærer for deltageren.
- Hva opplysningene om respondentene konkret skal brukes til.
- Konfidensialitet, oppbevaring, eventuell gjenbruk av data. Det skal opplyses om i hvilken form opplysningene lagres (direkte personidentifiserbare eller aidentifiserte). Dersom det er mulig å spore opplysningene tilbake til vedkommende, for eksempel ved hjelp av et kodennummer, skal begrepet aidentifisert brukes, ikke anonymisert. Data som inneholder identifiserbare bakgrunnsopplysninger eller stemmer/bilder er heller ikke anonyme.
- Angivelse av prosjektets varighet, samt hva som skjer med personopplysningene etter prosjektets avslutning; sletting, anonymisering eller lagring i påvente av eventuell oppfølging. Når eventuelle lydbåndopptak og andre personopplysninger vil slettes. Ev. endelig dato for anonymisering.
- Understreking av at deltakelse er frivillig og at et samtykke kan trekkes tilbake på et hvilket som helst tidspunkt uten at man må oppgi grunn. For pasienter og andre i avhengighetsforhold må det opplyses om at det ikke får innvirkning på deres forhold til behandlere eller andre, dersom de ikke vil delta i studien.
- At forsker er underlagt taushetsplikt og at data behandles konfidensielt.
- At prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datateneste AS. Dersom prosjektet er konsesjonspliktig skal det i tillegg eller i stedet angis at prosjektet er innvilget konsesjon av Datatilsynet. For prosjekter som er fremleggelsespliktige for REK skal de stå at prosjektet er tilrådd av Regional komité for medisinsk forskningsetikk.

Samtykke, dersom en benytter skriftlig samtykke, skal følge i teksten etter informasjonen, f.eks. slik: "Jeg har mottatt skriftlig og muntlig informasjon og er villig til å delta i studien," med plass for signatur og dato. I noen tilfeller er det også relevant å oppgi informasjon om følgende:

- Hvem som finansierer prosjektet (for eksempel et legemiddelfirma, NFR).
- At det opprettes forskningsbiobank etter tilråding fra REK og godkjennelse fra Sosial- og helsedirektoratet.
- Hvorvidt personopplysninger og/eller biologiske prøver skal overføres til utlandet, og i så tilfelle hvor og hvorfor.

- At foresatte/verge har rett til å på forhånd se spørreskjema/intervjuguide som skal forelegges en umyndig.
- Hvorvidt personopplysninger skal utleveres til andre, og i så tilfelle til hvem

Se for øvrig <http://www.etikkom.no/REK/forskerportal/infoskriv> for en mer detaljert mal som først og fremst gjelder helsefaglige prosjekter.

Innhentes det samtykke fra den registrerte?

For å kunne svare ja på dette spørsmålet, må samtykket være en **frivillig, uttrykkelig og informert** erklæring fra den registrerte om at han eller hun godtar behandling av personopplysninger om seg selv.

At samtykket skal være **frivillig**, betyr at det ikke må være avgitt under noen form for tvang fra den som retter forespørselen eller andre involverte aktører. Vær oppmerksom på at måten kontakten blir opprettet på, kan få betydning for om samtykket kan vurderes som frivillig. Dette spørsmålet må ses i sammenheng med maktforholdet mellom den som retter forespørselen og den som blir forespurt, for eksempel i relasjonen mellom saksbehandler og klient. Hvordan prosjektet blir presentert, kan også tilsløre frivillighetsaspektet, for eksempel ved at deltakelse i forskningsprosjektet framstår som en videreføring eller utvidelse av et eksisterende behandlingstilbud.

At samtykket skal være **uttrykkelig**, betyr at det ikke skal herske noen tvil om at det avgis samtykke. Et passivt samtykke er derfor ikke et uttrykkelig samtykke i lovens forstand. Et passivt samtykke betyr at den forespurte ikke gjør en aktiv handling som tilsier at hun eller han ønsker å være med i forskningsprosjektet. Retur av spørreskjema vil være å betrakte som et uttrykkelig og aktivt samtykke.

At samtykket skal være **informert**, betyr at den registrerte skal gis tilstrekkelig informasjon til at vedkommende vet hva det samtykkes til. Informasjonen må imidlertid ikke være så detaljert at det virker forvirrende eller at fokus flyttes fra det som faktisk kan true personvernet. I prosjekt der det deltar personer med norsk som andrespråk, bør informasjonen så langt det lar seg gjøre, gis på morsmålet. Informasjonen bør som hovedregel gis skriftlig. Muntlig informasjon kan supplere eller erstatte den skriftlige informasjonen.

Loven stiller ikke krav til formen på samtykket, dvs. om det skal være skriftlig eller muntlig. Et skriftlig samtykke vil likevel være å foretrekke for å kunne sannsynliggjøre i ettertid at samtykke faktisk er innhentet. Samtykke som er gitt elektronisk er å betrakte som et skriftlig samtykke. Det finnes imidlertid tilfeller der muntlig samtykke vil være å foretrekke, for eksempel dersom det er sannsynlig at deltakerne på bakgrunn av sin alder, kulturelle tilhørighet eller lignende, vil oppfatte et skriftlig samtykke som en kontrakt som ikke kan brytes.

Samtykket skal i utgangspunktet gis av den registrerte selv.

For mindreårige og umyndiggjorte skal samtykke som hovedregel innhentes fra foresatte eller verge. For personer med manglende eller redusert samtykkekompetanse skal det i størst mulig grad gis tilpasset informasjon. Pårørende og/eller verge/hjelpeverge skal informeres, om mulig, og hvis de har innvendinger, skal dette respekteres. I de tilfeller hvor personen har vært midlertidig inkompetent (for eksempel bevisstløs) skal han eller hun informeres i ettertid og gis muligheter til å fortsette eller trekke seg, dersom dette er relevant.

(A) Det innhentes samtykke

Dersom det svares ja på spørsmålet om samtykke innhentes, skal det oppgis hvordan frivillighetsaspektet er ivaretatt og på hvilken måte samtykke innhentes, for eksempel skriftlig erklæring, muntlig erklæring, retur av spørreskjema.

Det innhentes ikke samtykke

Dersom det svares nei på spørsmålet om samtykke, skal det gis en redegjørelse for hvorfor behandlingen er av en så stor allmenn og/eller samfunnsmessig interesse at behandlingen overstiger ulempene for enkeltindividet. Det skal videre oppgis hvorfor det ikke lar seg gjøre å innhente samtykke. Dette kan for eksempel være fordi det praktisk ikke lar seg gjøre eller at det er så store etiske betenkeligheter knyttet til det å innhente samtykke. Begrunnelsene må være konkrete. Dersom det benyttes andre former for samtykke, for eksempel generelt samtykke, passivt samtykke, stedfortredende samtykke, samtykke innhentet etter at behandlingen har funnet sted eller dispensasjon fra taushetsplikten, skal dette oppgis her.

^{vii} Metode for innsamling av personopplysninger

Personopplysningene kan innhentes på flere måter. De kan innhentes direkte fra den registrerte gjennom for eksempel personlig intervju, postale spørreskjema, deltakende observasjon, medisinske undersøkelser/tester.

Personopplysninger kan også innhentes fra eksisterende registre (for eksempel Kreftregisteret, Medisinsk fødselsregister) eller ved dokumentgjennomgang (for eksempel sakspapirer hos PPT, sykejournaler etc.). Ofte kombineres ulike metoder. **Husk å oppgi alle kilder til informasjon om personene som inngår i utvalget.**

viii

Datamaterialets innhold

(B)

Opplysninger om tredjeperson

Med *opplysninger om tredjeperson* menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på opplysninger om tredjeperson er opplysninger om spesifiserte familiemedlemmer til en registrert, som mor, far, onkel, bestemor.

ix

Informasjonssikkerhet

Med informasjonssikkerhet forstås en dokumentasjon av informasjonssystemet og sikkerhetstiltakene. Dette tilsvarer en beskrivelse av bl.a. hvordan datamaterialet registreres og oppbevares, sikring av konfidensialitet, tekniske tiltak (passordbeskyttelse, oppbevaring av direkte identifiserende personopplysninger og avidentifiserte opplysninger atskilt og automatisk nedkobling av skjermbilder med personinformasjon).

Definisjon av personopplysninger

Direkte personidentifiserende opplysninger er opplysninger som direkte kan identifisere den registrerte. Navn og 11-sifret fødselsnummer regnes som direkte personidentifiserbare opplysninger.

Indirekte personidentifiserende opplysninger er opplysninger som kan identifisere den registrerte uavhengig av om dataene er tilknyttet direkte personidentifiserbare opplysninger. Eksempler på variabler som indirekte kan være med å identifisere deltakerne, er bruk av bosted sammen med alder, kjønn og eventuelt diagnose, yrke, idrettsaktivitet. Andre eksempler som kan medføre at en registrert er indirekte identifiserbar, er spesifikasjon av for eksempel organisasjonstilhørighet, arbeidsplass, sykehus og avdeling, kirke- eller moskétilhørighet sammen med ulike bakgrunnsvariable. Også opplysninger som registreres med et referansenummer som viser til en atskilt liste med for eksempel navn eller personnummer, er indirekte personopplysninger.

Direkte personidentifiserende opplysninger bør ikke registreres sammen med det øvrige datamaterialet. Dersom det er nødvendig å registrere opplysningene sammen med de direkte personidentifiserbare opplysningene, skal det gis en begrunnelse for det.

Sikring av konfidensialitet

Daglig ansvarlig/veileder og/eller studenten plikter å holde oversikt over hvilke personopplysninger som skal behandles med elektroniske hjelpemidler og som må sikres spesielt mot at uvedkommende får adgang til dem. Den behandlingsansvarlige skal også vurdere sannsynligheten for at sikkerhetsbrudd kan forekomme: Er f.eks. pc-tilgangen beskyttet med brukernavn og passord og står pc-en i et låsbart rom? Videre skal den behandlingsansvarlige vurdere hvilken skade det vil volde den registrerte dersom sikkerhetsbrudd inntreffer: Kan sikkerhetsbrudd f.eks. føre til tap av personlig integritet eller anseelse? Vurderingene som gjøres skal dokumenteres.

Overføres personopplysningene i eksternt datanett?

Med dette menes om personopplysningene skal samles inn eller overføres til andre gjennom eksternt datanett, f.eks. via e-post fra respondenten.

x

Vurdering/godkjenning av andre instanser

All medisinsk forskning som involverer mennesker (inkludert personopplysninger og humant materiale) skal fremlegges for en **regional komité for medisinsk forskningsetikk**, www.etikkom.no

For å få utlevert taushetsbelagte opplysninger fra offentlige forvaltningsorgan, sykehus, trygdekontor, sosialkontor m.m., må det søkes om dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. Søknad om utlevering av helseopplysninger rettes til Sosial- og helsedirektoratet.

Det skal sendes melding til Statens legemiddelverk ved utprøving av legemidler. Statens legemiddelverk vurderer meldinger om klinisk utprøving i henhold til Forskrift om klinisk utprøving av legemidler til mennesker av 24.9.2003.

xi

Prosjektperiode

Dersom datamaterialet skal anonymiseres etter prosjektslutt skal alle personopplysninger, både direkte og indirekte, slettes eller skrives om/kategoriseres, slik at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner i datamaterialet. Data kan oppbevares med personidentifikasjon etter prosjektslutt i påvente av eventuelle oppfølgingsundersøkelser og for historiske, statistiske og vitenskapelige formål. Hovedregel for lagring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte. Det må videre gis konkrete begrunnelser for hvorfor data skal lagres med personidentifikasjon og om dette vil medføre noen ulemper for den registrerte. Det vil ikke være tilstrekkelig å begrunne lagringen med ”for oppfølgingsstudier”.

Dersom lagringen av personopplysningene ikke skal baseres på samtykke setter personopplysningsloven strengere krav til nødvendigheten av lagringen. Dersom det ikke skal innhentes samtykke til lagringen, skal det gis en redegjørelse for hvorfor lagringen er av en så stor samfunnsmessig interesse at den overstiger ulempene for enkeltindividet, og hvorfor det ikke skal innhentes samtykke. NSD arkiverer data fra forskningsprosjekt innen samfunnsvitenskap, humaniora, psykologi, medisin og helsefag. Data som er egnet for arkivering hos NSD, er anonyme kvantitative data lagret på diskett eller CD samt kvantitative og kvalitative persondata.