

Positive faktorer på arbeidsplassen

Hvorvidt ulike tilnærminger til velvære bidrar til god jobbutførelse og personlig vekst blant ansatte i to norske organisasjoner

Tonje Tjernsløkken Holand

Masteroppgave i sosial- og samfunnspsykologi
Psykologisk Institutt, NTNU

Våren 2010

Forord

Jeg ble først interessert i temaet positiv psykologi høsten 2006 da jeg påbegynte min mastergrad. Forelesningen om temaet ble holdt av Marit Christensen som jobbet som stipendiat ved psykologisk institutt. Jeg kom senere i kontakt med stipendiat Lisa Vivoll Straume. Det er disse to inspirerende stipendiatene jeg spesielt vil takke. Mye for deres smittende engasjement, men også for at de lot meg være deltakende på noen av deres prosjekter. Jeg har lært utrolig mye av dere, både teoretisk og praktisk, og er veldig takknemlig for de mulighetene dere har gitt meg.

Jeg vil også takke min veileder Britt-Marie Drottz Sjöberg for konstruktiv tilbakemelding, og for å løfte forskerblikket mitt da jeg til tider sto fast.

Jeg vil også rette en stor takk til Arbeidstilsynet og Studentsamskipnaden i Trondheim for å vise interesse for min undersøkelse, og for at de tok seg tid til å svare.

Til slutt vil jeg takke alle de flotte studievennene jeg ble kjent med ved NTNU, og min familie. En stor takk til min mamma, og spesielt min pappa, som har gitt meg uvurderlig støtte.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag.....	5
Introduksjon	6
Positiv psykologisk forskning innen arbeidslivet.....	6
To tilnærminger av teorier på velvære	8
<i>Den hedoniske tilnærmingen</i>	8
<i>Den eudaimoniske tilnærmingen</i>	9
Selvbestemmelsesteorien	10
<i>Psykologiske behov</i>	12
<i>Motivasjon og velvære</i>	13
Arbeidspsykologiske modeller og teorier	14
<i>Job-Demands Resources modellen</i>	15
<i>Conservations of Resources teorien</i>	16
<i>Personlige ressurser</i>	17
Optimisme	18
<i>Forklaringsstil</i>	19
<i>Disponert optimisme</i>	19
Jobbengasjement	21
Emosjoner.....	24
<i>Emosjoner defnert</i>	24
<i>Positive emosjoner</i>	26
<i>Broaden-and-build teorien</i>	27
Jobbtilfredshet	29
Utfallsvariabler.....	30
<i>Personlig vekst</i>	30
<i>Jobbutførelse</i>	32
<i>Oppgaveutførelse</i>	32
<i>"Citizenship performance"</i>	33
<i>Kontraproduktiv utførelse</i>	34
Undersøkelsens hensikt	34
Metode.....	35
Problemstilling og hypoteser.....	35
Design, utvalg og gjennomførelse.....	36
Spørreskjemaet	37
<i>Design</i>	37
<i>Bakgrunnsvariabler</i>	37
<i>Jobbengasjement</i>	37
<i>Optimisme</i>	38
<i>Emosjonelle opplevelser</i>	38
<i>Jobbtilfredshet</i>	38
<i>Jobbutførelse</i>	39
<i>Personlig vekst</i>	39
Analyser	40
<i>Korrelasjonsanalyser</i>	40
<i>Regresjonsanalyser</i>	40
Resultatdel.....	41
Korrelasjoner til jobbutførelse og personlig vekst	43
Regresjonsanalyser til jobbutførelse og personlig vekst.....	45
Foreløpige konklusjoner.....	46
Diskusjon.....	47

Undersøkelsens formål	47
Oppgavens begrensninger	48
Jobbutførelse	49
<i>Jobbengasjement som tilnærming til god jobbutførelse</i>	49
<i>Hvordan tilrettelegge for jobbengasjement og god jobbutførelse</i>	50
<i>Den emosjonelle opplevelsen av utforskning som tilnærming til god jobbutførelse</i>	52
<i>Hvordan tilrettelegge for den emosjonelle opplevelsen av utforskning og god jobbutførelse</i>	53
<i>Jobbutførelse som validert mål</i>	54
Personlig vekst	55
<i>Den emosjonelle opplevelsen av utforskning som tilnærming til personlig vekst</i>	55
<i>Hvordan tilrettelegge for den emosjonelle opplevelsen av utforskning og personlig vekst</i>	56
<i>Den personlige ressursen optimisme som tilnærming til personlig vekst</i>	57
<i>Life orientation test – Revised (LOT- R)</i>	58
Begrensninger og videre forskning	59
<i>Validitet</i>	59
<i>Reliabilitet</i>	60
<i>Generaliserbarhet</i>	60
<i>Selv-rapportering og feilkilder ved spørreskjema</i>	61
Konklusjon	63
Referanser	
Appendix	

Sammendrag

Denne oppgaven presenterer resultatene fra en kvantitativ undersøkelse gjennomført i Arbeidstilsynet (N= 58) og Studentsamskipnaden i Trondheim (N= 84). Oppgaven tok utgangspunkt i positiv psykologi og plasserte dette innenfor arbeidsarenaen. Oppgaven søkte derfor å undersøke hvilke faktorer som bidro til god jobbutførelse og personlig vekst på arbeidsplassen med utgangspunkt i de psykologiske fenomenene jobbtilfredshet, jobbengasjement, optimisme og de emosjonelle opplevelsene av behagelighet og utforskning. Med utgangspunkt i disse variablene ble korrelasjonsanalyser og regresjonsanalyser gjennomført separat for de to organisasjonene. Tre hypoteser ble testet ut med bakgrunn i relevant litteratur på området.

Opgaven har tatt utgangspunkt i tre ulike tilnærminger til velvære, nemlig hedonisme, eudaimonia og den personlig ressursen optimisme, og hvordan dette vil bidra til forklart varians i de avhengige variablene jobbutførelse og personlig vekst. Jobbtilfredshet og den emosjonelle opplevelsen av behagelighet tilhører den hedoniske tilnærmingen, og jobbengasjement og den emosjonelle opplevelsen av utforskning tilhører den eudaimoniske tilnærmingen. Det antas at den eudaimoniske tilnærmingen og den personlige ressursen optimisme vil bidra signifikant til forklart varians i de avhengige variablene. Det antas likeledes at den hedoniske tilnærmingen ikke vil bidra signifikant til forklart varians i de avhengige variablene.

Resultatene fra undersøkelsene i Arbeidstilsynet viste at jobbengasjement hadde den største prediksjonskraften på jobbutførelse, mens den emosjonelle opplevelsen av utforskning hadde den største prediksjonskraften på personlig vekst. Det var også disse variablene som hadde en positiv og signifikant korrelasjon med de avhengige variablene. Resultatene fra undersøkelsene i Studentsamskipnaden i Trondheim viste at den emosjonelle opplevelsen av utforskning hadde størst prediksjonskraft på jobbutførelse. I forhold til den avhengige variabelen personlig vekst var det den personlige ressursen optimisme som ble trukket ut, men den hadde ingen prediksjonskraft. Det var imidlertid disse variablene som hadde en positiv og signifikant korrelasjon med de avhengige variablene.

Den hedoniske tilnærmingen kunne således ikke vise til noen forklart varians i de avhengige variablene. Undersøkelsen kan indikere at for å nå sitt potensial på jobben er det ikke tilstrekkelig med opplevelse av behagelighet og tilfredshet. Tilnærminger i form av utforskning og jobbengasjement kan spille en viktig rolle for at de ansatte skal nå sitt potensial på arbeidsplassen.

Introduksjon

Tradisjonelt har psykologien fokusert ganske ensidig på det som ikke fungerer, svakhet og patologi; negative aspekter ved menneskelig atferd. Det er ulike forklaringer på dette fokuset. En forklaring er at negative emosjoner krever mer øyeblikkelig oppmerksomhet sammenliknet med positive emosjoner, og i følge evolusjonsforskere gir det mer mening i relasjon til øyeblikkelig handling i møte med fare. Historien kan også vise til noen forklaringer for dette negative fokuset: når samfunn møtte militære trusler, fattigdom og ustabilitet ble fokuset på forsvar og å minske eventuelle skader (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). I 1998 ble imidlertid Martin Seligman president av 'The American Psychological Association' (APA) hvor han introduserte konseptet om positiv psykologi. Positiv psykologi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) foreslår å utvide det begrensede synsfeltet til også å fokusere på menneskelige styrker og optimal fungering. 'The Journal of Positive Psychology' gir følgende definisjonen av positiv psykologi:

"Positive psychology is about scientifically formed perspectives on what makes life worth living. It focuses on aspects of the human condition that lead to happiness, fulfillment and flourishing" (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006 s 5).

Gable og Haidt (2005) forklarer populariteten og veksten til positiv psykologi over de siste 7 årene som å fylle ett behov. Det er vanskelig å forstå faktorer som skaper helse, balanse og meningsfulle liv gjennom kun å studere sykdom, utilfredshet og lidelse (Snyder & Lopez, 2007). Forskningslitteraturen innen arbeids- og organisasjonsarenaen har også fokusert mye på negative konsekvenser av arbeidsmiljø, slik som stress, utbrenthet og sykefravær (Nelson & Simmons, 2003). Det ser likevel ut til at det fortsatt eksisterer mye arbeid i en positiv retning, i alle nivåer av en organisasjon. Denne oppgaven anerkjenner dette og plasserer den positive psykologien innen arbeidsarenaen.

Positiv psykologisk forskning innen arbeidslivet

I dag er arbeidsarenaen en av de mest betydningsfulle arenaene i et menneskes liv. Positiv psykologi på arbeidsplassen kan deles inn i et mikroperspektiv som omhandler menneskers positive ressurser relatert til deres arbeid og et makroperspektiv som omhandler arbeid som en positiv institusjon også fra et samfunnsperspektiv. Mer spesifikt for et organisasjonsperspektiv på mikronivå innebærer det å motivere, oppmuntre og utvikle medarbeidere mer enn å kun redusere negative arbeidskarakteristikker som for eksempel

stress. Positiv organisasjonspsykologi handler om å utforske positive opplevelser og hva som utgjør et godt arbeidsliv. Dette innebærer å styrke positive ressurser som ligger latent i mennesket og omgivelser.

Luthans (2002) etterlyser studier av positiv organisatorisk atferd, og Turner, Barling og Zacharatos (2002) mener at det er tid for å utvide forskningsfokuset og grundigere undersøke positive sider for å få en fullstendig forståelse av meningen og effektene av arbeid. Dagens arbeidssituasjon setter nye krav til organisasjonene og til dens medarbeidere. For at organisasjoner skal overleve og utvikle seg i kontinuerlig endrende omgivelser trenger de medarbeidere som er friske og motiverte. Organisasjoner forventer at medarbeiderne er proaktive og tar initiativ, samarbeider, tar ansvar for egen profesjonell utvikling og for å gjøre et bra arbeid (Crant, 2000). Dette oppnås ikke kun ved at arbeidsstokken er frisk i en tradisjonell forstand, nemlig at de ikke lider av jobbstress eller ikke er borte grunnet sykdom. Det trengs noe mer og det er her den positive psykologien gjør seg fremtredende. Som ett steg videre for å forstå hvilke faktorer som bidrar til god jobbutførelse og personlig vekst på jobben betrakter denne oppgaven denne problemstillingen ut i fra psykologiske fenomener slik som jobbtilfredshet, optimisme, engasjement og positive emosjoner. I denne sammenheng står begrepet velvære sentralt, og i denne oppgaven er det ansattes velvære relatert til arbeidsomgivelsenes karakteristikk som er i fokus. Skillet mellom hedonisme og eudaimonia utgjør et viktig bakteppe i denne oppgaven. Det dominerende synet innen konseptet om hedonisme er at velvære består av subjektiv glede eller lykke og at velvære defineres ut i fra en oppnåelse av behag og unngåelse av smerte (Ryan & Deci, 2001). Derimot oppleves eudaimonia når menneskelig aktivitet er i samsvar med dype verdier, og at man er helhetlig engasjert. Når handlingene er i samsvar med våre verdier vil vi selvaktualiseres og oppnå optimal psykologisk fungering (Waterman, 1993). Dette er nødvendig for jobbutførelsen og personlig vekst slik at dagens organisasjoner skal overleve i et stadig konkurranseutsatt marked.

Den økende oppmerksomheten rundt nylig forskning på psykologiske ressurser og menneskelig styrke fører til et skifte innen psykologien, fra et fokus om å reparere skader til et sterkere fokus på å forebygge og på intervensjon. Dette skiftet er i tråd med formålet til denne oppgaven.

To tilnæringer av teorier på velvære

Velvære refererer til en optimal psykologisk fungering og opplevelse. Hvordan velvære defineres påvirker vår praktisering i forsøk på å endre menneskers liv til det bedre. Det krever også en viss forståelse av hva ”det bedre” er. Forskningen reflekterer den økende bevisstheten og forståelsen for at velvære ikke kun er fraværet av mental sykdom (Cacioppo, Gardner & Berntson, 1999). Psykologien har hatt et fokus det siste århundre på psykopatologi og det har overskygget promoteringen av velvære og personlig vekst. Men på begynnelsen av 1960-tallet kom et skifte i fokus over på studier av vekst (Deci, 1975), velvære (Diener, 1984) og promoteringen av dette.

Forskning på velvære hentes ofte fra to generelle perspektiver: den hedoniske tilnærmingen som fokuserer på glede og definerer velvære ut i fra en opplevelse av behag og unngåelse av smerte; og den eudaimoniske tilnærmingen som fokuserer på selvrealiseringen og definerer velvære ut i fra om en person fungerer optimalt. Disse to tilnærmingene stiller ulike spørsmål når det gjelder hvordan utvikling og sosiale prosesser relaterer seg til velvære, og de implisitt og eksplisitt gir forskjellige tilnæringer til det å leve.

Den hedoniske tilnærmingen

Forskere som har adoptert den hedoniske tilnærmingen har en tendens til å fokusere på en bred begrepsoppfatning av hedonisme som inkluderer preferanser og tilfredshet av sinnet så vell som kroppen. Det dominerende synet blant hedoniske psykologer er at velvære består av subjektiv glede eller lykke og at velvære defineres ut i fra en oppnåelse av behag og unngåelse av smerte. Opplevelsen av behag eller ubehag er konstruert til å inkludere alle bedømmelser av gode og dårlige elementer i livet (Ryan & Deci, 2001). Glede eller velvære kan dermed oppnås gjennom fysisk hedonisme så vel som gjennom oppnåelsen av betydningsfulle mål i ulike arenaer av livet. Ved å definere velvære ut i fra vilkårene behag versus ubehag gir de hedoniske psykologene klare og utvetydige forskningsmål og intervensjon, nemlig ved å maksimere menneskelig lykke.

Det eksisterer mange ulike måter å evaluere behag-ubehag kontinuumet av menneskelige opplevelser på, men de fleste forskere innen den hedoniske tilnærmingen bruker bedømmelsen av subjektiv velvære (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Subjektiv velvære består av de tre komponentene livstilfredshet, tilstedeværelsen av positivt humør og fraværet av negativt humør som ofte summeres opp som lykke. Om subjektivt velvære faktisk måler psykologisk velvære debatteres det rundt (eks. Ryff & Singer, 1998). Det er to viktige

spørsmål som reises. Det ene spørsmålet tar opp validiteten av subjektiv velvære og det andre spørsmålet tar opp teoretiseringen av ulike typer sosiale aktiviteter, mål og prestasjoner som skal promotere velvære. På bakgrunn av dette er det tre mulige standpunkter som kan resultere fra en bedømming av disse spørsmålene. For det første, kan man akseptere den hedoniske tilnærmingen og subjektiv velvære som dens indikatorer? For det andre, kan man akseptere bruken av subjektiv velvære som en operasjonell definisjon av velvære, men samtidig inkludere den eudaimoniske tilnærmingen som det som bidrar til subjektiv velvære? For det tredje, kan man forkaste både målet av subjektiv velvære som en indikator av velvære og argumentere mot den hedoniske tilnærmingen sine prinsipper? Uansett hva som hevdes i denne debatten har subjektiv velvære utgjort den primære indeksen av velvære over en lang tid.

Den eudaimoniske tilnærmingen

Begrepet eudaimonia er verdifullt fordi det ikke refererer til velvære som forskjellig fra lykke per se. Synet til psykologer relatert til eudaimonia er at ikke alle ønsker og utfall som er verdifulle for en person resulterer i velvære når de er oppnådd, selv om de gir behag i handlingsøyeblikket. Selv om opplevelsene gir tilfredshet er det slik at noen utfall ikke er gode for mennesker eller produserer velvære. Fra det eudaimoniske perspektivet kan man ikke sette likhetstegn mellom subjektiv lykke og velvære. Waterman (1993) hevder at mens lykke er hedonisk definert krever imidlertid eudaimonia at velvære oppleves når menneskelig aktivitet er i samsvar med dype verdier, og at man er helhetlig engasjert. Når handlingene er i samsvar med våre verdier vil vi selvaktualiseres og oppnå optimal psykologisk fungering (Waterman, 1993). Fokuset er på selvrealisering og velvære defineres ut i fra om en person fungerer optimalt (Waterman, 1993). Under de betingelser der mennesker føler seg oppriktig engasjert, er en tilstand som Waterman kaller "personal expressiveness" (PE). Waterman viste at mål av hedonisk tilfredshet og PE var sterkt korrelert, men at de likevel var indikativer av forskjellige typer opplevelser. Eksempelvis, både PE og hedonisk mål var assosiert med en form for drivkraft, mens PE var sterkere relatert til aktiviteter som ga personlig vekst og utvikling. PE var også assosiert med å bli utfordret og anstrengende innsats, mens hedonisk tilfredshet var mer relatert til å være avslappet og oppleve glede samt å ta avstand fra problemer.

En teori som tar opp i seg det eudaimoniske konseptet av selvrealisering er self-determination teorien (SDT), på norsk selvbestemmelsesteorien, til Ryan og Deci (2001).

SDT innebefatter eudaimonia eller selvrealisering som et sentralt aspekt ved definering av velvære, og forsøker å spesifisere hva det betyr å aktualisere seg selv samtidig som hvordan dette kan oppnås. Det vil i det følgende derfor redegjøres for self-determination teorien.

Selvbestemmelsesteorien

Mennesker kan være proaktive og engasjerte, og de kan være passive, mye som en funksjon av de sosiale betingelsene som de fungerer og utvikler seg under. Selvbestemmelsesteorien er en tilnærming til menneskelig motivasjon (Ryan & Deci, 2001). Sosiale kontekster påvirker mellommenneskelige ulikheter når det gjelder motivasjon og personlig vekst, noe som resulterer i at mennesket er mer motivert, energisk og integrert i noen situasjoner og arenaer enn andre. Forskning på de betingelser som fremmer versus undergraver menneskelig potensial har både teoretisk viktighet og praktisk betydning siden det bidrar til kunnskap om grunnene til menneskelig atferd i tillegg til design av sosiale omgivelser som optimaliserer menneskelig utvikling, utførelse og velvære. Selvbestemmelsesteorien har en vedvarende interesse for akkurat disse temaene (Deci & Ryan, 1985; 1991; Ryan, 1995).

Det har blitt undersøkt faktorer som fremmer versus undergraver indre motivasjon, selvregulering og velvære. Funnene har ført til et postulat om tre indre psykologiske behov, nemlig behovet for kompetanse (Harter, 1978; White, 1963), beslektethet (Baumeister & Leary, 1995; Reis, 1994) og autonomi (deCharms, 1968; Deci, 1975). Når disse tre behovene tilfredsstilles øker selvmotivasjon, og når behovene hindres synker motivasjon og velvære. De tre behovene virker å være essensielle for optimal fungering og tilbøyeligheten for vekst og integrasjon så vel som sosial utvikling og personlig velvære. Autonomi refererer til vilje, følelsen av at ens atferd stemmer fra og er støttet av seg selv. Kompetanse innebærer en følelse av mestring av de utfordringene som ligger i omgivelsene (Bandura, 1977) og at man aktivt bruker ressursene som ligger i omgivelsene (Ryff, 1989). Beslektethet referer til følelsen av at man har en forbindelse med andre og at man har en følelse av tilhørighet (Bowlby, 1979). Ryan og Deci (2000) foreslår at disse tre dimensjonene gir det nødvendige psykologiske påfyll som til slutt fører til psykologisk vekst og utvikling.

Self-determination teorien skiller også mellom ulike former for motivasjon og motivasjonelle responser. Den gjør det på bakgrunn av i hvilken grad motivasjon kan betegnes som selvbestemmende (Kowal & Fortier, 1999). Hovedskille er mellom indre og ytre motivasjon, og om årsakslokus (eng. locus of causality) kommer innenfra, eller fra noe

eller noen utenfra. Dette skillet er relevant i relasjon til eudaimonia som fokuserer på å være tro mot seg selv (Waterman, 1993). Ryan og Deci definerer indre motivasjon som: “doing an activity for the inherent satisfaction of the activity itself” (2000 s 71). Indre motivasjon ses på som prototypen av selvdeterminasjon (Ryan, Deci & Grolnick, 1995). Det representerer det Csikszentmihalyi (1975) har kalt ”autotelic”, som er gresk og betyr mål satt av en selv, og som deCharms har kalt en årsaksloкус (Deci & Ryan, 1991). Årsaksloкус referer til hvordan vi ser oss selv som grunnen til at atferden initieres og derfor opplever en følelse av opprinnelse (Deci & Ryan, 1991). Når vi er indre motivert opplever vi at det vi gjør, gjør vi uten følelse av tvang. Vi involverer oss spontant i en aktivitet eller atferd som interesserer oss og vi gjør det fordi det gir oss en indre tilfredshet. Indre motivasjon er et viktig domene innen det eudaimoniske perspektivet av velvære (Kopperud, 2005). Når vi er indre motivert er vi sanne mot oss selv.

I kontrast refererer begrepet ytre motivasjon til: ”performance of an activity in order to attain some separable outcome” (Ryan & Deci, 2000, s 71). Ytre motivasjon kan ta ulike former. Det kan være et resultat av ytre press der en person unngår et opplevd negativt utfall (ikke selvdeterminert). Deci og Ryan (1991) foreslår imidlertid at ytre motivasjon også noen ganger kan være selvbestemt. Det innebærer at mennesket selv har godkjent sine valg, mens den første formen innebærer føyelighet for en ekstern regulering. Eksperimenter viser at mennesket kan være selvstendig i møte med ytre belønning eller strukturer (Ryan, Mims & Koestner, 1983). På bakgrunn av dette mener Deci og Ryan (1991) at etterstrebelen av ytre mål kan bli godkjent av en selv.

Ryan og Deci hevder, med utgangspunkt i definisjonene av indre og ytre motivasjon, at disse ulike formene for motivasjon vil føre til ulike utfall. I definisjonene bruker de ordene ”performance of an activity” og ”doing an activity”, men de spesifiserer ikke hva slags aktivitet eller handling det refereres til. De spesifiserer heller ikke om denne aktiviteten kan forstås som en prosess som er like verdifull som målet i seg selv, eller om aktiviteten kun er nødvendig for å nå et verdifullt mål. Spesielt ser dette ut til å være tilfellet i definisjonen av ytre motivasjon. Definisjonen tar ikke høyde for at i visse yrker, eksempelvis lager- eller fabrikkarbeid, er det en motivasjon i seg selv å oppnå ”a separable outcome”, eksempelvis å skru sammen flere deler enn man klarte i går, og at ”utførelsen av den aktiviteten” (oversatt fra definisjonen) er for mange en verdifull prosess i seg selv. Den grunnleggende forskjellen er at ytre motivasjon involverer å gjøre noe på grunn av en ytre belønning, mens indre motivasjon fører til å gjøre noe på grunn av aktiviteten i seg selv. Lepper, Greene og Nisbett (1973) studerte disse to motivasjonsmønstrene, spesielt med vekt på om ytre motivasjon

kunne komme til å overskygge og dominere den indre motivasjonen. Arbeidet deres viste at under visse betingelser kan belønning og ytre forsterkninger opprettholde og til og med styrke den indre motivasjonen. Disse funnene kompliserer bildet til Ryan og Deci og det har ført til at teorien beveger seg bort fra det enkle skillet mellom indre og ytre motivasjon. På bakgrunn av dette foreslår Deci og Ryan (1991) at self-determination teorien involverer aktiviteter initiert av selvet i jakten på de tre psykologiske behovene.

Psykologiske behov

I følge self-determination teorien vil vi oppleve en indre tilfredshet i den graden de tre behovene, kompetanse, autonomi og beslektethet er dekket. I tråd med dette foreslår teorien at vi er motivert mot handling eller atferd som gir oss muligheten til å få behovene dekket. Ved å anta at mennesker strever etter visse fundamentale kvaliteter ved opplevelser har man mulighet til å se overensstemmelse innen ulik atferd. Konsepter om behov er også attraktive fordi de enkelt foreslår psykologisk påvirkning (Sheldon, Elliot, Kim & Kasser, 2001). Når behovene er identifisert kan de bli rettet mot psykologisk vekst og jobbutførelse.

Ryan og Deci anser autonomi, kompetanse og beslektethet som essensielle for fremmelsen av optimal fungering og tilbøyelighet for vekst og integrasjon så vel som konstruktiv sosial utvikling og personlig velvære. Et behov for kompetanse innebærer å lære å kontrollere omgivelsene og oppleve seg selv som dyktig og effektiv, i motsetning til en følelse av hjelpeløshet og inkompetanse. Et behov for autonomi innebærer opplevelsen av en indre årsakslokus i forhold til sine handlinger, at man føler at ens handlinger stammer fra en selv i motsetning til å bli kontrollert eller dirigert av ytre krefter. Et behov for beslektethet innebærer konstruksjonen og opplevelsen av tilfredsstillende involvering i menneskene rundt seg og det inkluderer kunnskap og omsorg for andre mennesker så vel som å tro at de kan bry seg om en selv.

White (1963) og Ryan et al. (1995) mener at kompetanse er et psykologisk behov som er underliggende indre motivasjon og at kompetanse derfor bør behandles som et motivasjonelt konsept. Basert på observasjoner av aktive barn argumenterer White for at vi har et medfødt psykologisk behov for å oppleve kompetanse og effektiv mestring av utfordringene som ligger i våre omgivelser. De Charms (1968) mener imidlertid at kompetanse i seg selv ikke er nok til å forstås som et medfødt motivasjonelt konsept. Han argumenterer for at handlinger basert på kompetanse er indre motivert kun hvis de stammer fra oss selv. Hvis vi deltar i en aktivitet på jobben kun på grunn av press fra utsiden vil vi ikke

føle den samme indre tilfredsheten som hvis atferden eller aktiviteten stammer fra og har sin opprinnelse i oss selv (Ryan & Deci, 2000; Ryan et al., 1995). Ryan og Deci bygger videre på White og deCharms sine ideer i sin self determination teori og foreslår at både kompetanse og autonomi er primære psykologiske behov som underligger indre motivert atferd. De argumenterer for at når vi er indre motivert vil vi være involvert i aktiviteter som interesserer oss og at disse aktivitetene dermed ofte involverer søken etter tilfredsstillende utfordringer.

Når det gjelder det tredje behovet beslekthet argumenterer Schwartz (2000) for at en for sterk vektlegging på selvbestemmelse og kontroll kan undergrave dette behovet som er nødvendig for indre tilfredshet og velvære. Beslekthet refererer jo til en persons ønske om å føle seg tilknyttet andre og å oppleve en følelse av tilhørighet i en spesiell sosial kontekst (Kowal & Fortier, 1999). Når vi da er en del av et samfunn behøver vi også behovet for å føle en emosjonell kontakt til andre gjennom tilknytning og tilhørighet til sosiale grupper og institusjoner (Schwartz, 2000). Kontroll og sterk vektlegging på selvbestemmelse kan dermed svekke dette. På grunn av dette behovet kan ikke alltid det vi gjør fra dag til dag betegnes som indre motivert. Ved flere anledninger gjør vi ting eller handler på bestemte måter grunnet at vi vil gjøre noen andre glade og ikke fordi at vi ønsker å gjøre det selv. Vi gir slipp på noe av den indre motivasjonen for å føle en tilknytning til andre mennesker, spesielt til mennesker som vi holder nære eller mennesker som vi ønsker å være nær. Når vi gjør dette blir motivasjonen ytre motivert på den måten at vi handler for å oppnå et ønskelig utfall, mener Ryan og Deci (2000).

Det teoretiske spørsmålet som ligger til grunnen for selvbestemmelsesteorien er nemlig at noen av våre handlinger må reflektere den uavhengige, autonome jakten på måloppnåelse, i motsetning til å drives av ytre krefter. Deci og Ryan vektlegger at det ikke er nok at selvet betrakter og med vilje initierer noen form for handling. De har gitt betydningsfull kritikk av Bandura (1986), og liknende tilnærminger, som ut i fra deres tilnærming overskygger den viktige forskjellen mellom ”med vilje å respondere på andres påvirkning” og ”med vilje å handle fra innenfra seg selv”. Ekte autonomi involverer ikke å handle for å tilfredsstille andres direktiver. Det blir derfor viktig å redegjøre nærmere for ulike motivasjon og hvilke ulike utfall det kan gi.

Motivasjon og velvære

Kasser og Ryan (1993; 1996) betrakter personlig vekst, meningsfulle relasjoner og samfunnsengasjement som hovedaspektene ved indre motivasjon. Disse målene ble betraktet

som hovedmål og fostrer de indre motivene kompetanse, autonomi og beslekthet. I kontrast betrakter de finansiell suksess, berømmelse og fysisk tiltrekning som ytre motiver fordi de i stor grad er instrumentelle mål og fordi de inkorporerer ytre kontroll over ens handlinger. Kasser og Ryan så deretter på hvordan vektlegging av indre eller ytre aspirasjoner var assosiert med ulike mål på subjektivt velvære og det å ikke oppleve velvære, som inkluderer helse, tilpasningsdyktighet og lykke. Resultatene viste at jo mer mennesker vektla et ønske om å være rik, berømt og fysisk tiltrekkende jo mindre bra hadde de det i forhold til angst, depresjon, sosial fungering, vitalitet, selvaktualisering og andre mål. I kontrast viste det seg at vektlegging av indre aspirasjoner, slik som personlig vekst, samfunnsengasjement og andre meningsfulle aktiviteter var positivt koblet til tilpasningsevne og velvære.

Disse ulike former for motivasjon (indre og ytre) sier noe om hva som kan føre til velvære i ens liv, men det er viktig å påpeke igjen at skillet mellom indre og ytre motivasjon ikke nødvendigvis er så sort-hvitt som Kasser og Ryan, i dette tilfellet hevder. Man kan ikke utelukke at for noen kan eksempelvis finansiell suksess gi mening og velvære i ens liv. Utfordringene som ligger i arbeidsoppgavene kan gi personlig vekst og den økonomiske vinningen ved suksessen kan åpne for nye verdifulle muligheter. I tillegg er mennesker forskjellige. Det er viktig å påpeke at vi vektlegger mål og handlinger forskjellig og det ene er nødvendigvis ikke mer verdifullt eller hensiktsmessig enn det andre.

Mye av forskningen på SDT har altså undersøkt faktorer i omgivelsen som kan hindre selvmotivasjon, sosial fungering og personlig velvære. SDT er dermed opptatt av tendensene til positiv utvikling så vell som å undersøke sosiale omgivelser som motvirker disse tendensene. I denne sammenhengen er det også av betydning hvordan en arbeidstaker tar i bruk sine personlige ressurser. Med utgangspunkt i Conservations of Resources teorien (Hobfoll, 1989;2001) defineres personlige ressurser som aspekter ved selvet som generelt er knyttet til utholdenhet og mulighet for påvirkning på sine omgivelser (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). I det følgende vil oppgaven diskutere dette, i tillegg til å inkludere Job Demands- Resources (JD-R) modellen som attribuerer ansattes velvære til arbeidsomgivelsenes karakteristikk.

Arbeidspsykologiske modeller og teorier

Job Demands-Resources modellen (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) oppsto med inspirasjon hentet fra dominerende modeller slik som Karaseks (1979) Krav-Kontroll-Sosial Støtte modell og Hackman og Oldhams

(1975) jobbkararakteristikka modell som fokuserer på arbeidsmiljøet i avgjørelsen av ansattes adaptive funksjon på arbeidsplassen. JD-R modellen bruker disse tilnærmingene som et utgangspunkt og foreslår at arbeidskarakteristikker er den viktigste determinanten til ansattes velvære. I tillegg anerkjenner den at de dominerende modellene, grunnet deres enkelthet, ikke fanger den fulle kompleksiteten av arbeidsomgivelser. Imidlertid, nesten alle studier av JD-R modellen har fokusert på jobbkarakteristikker som potensielle forløpere til ønskelige utfall, slik som jobbanstrengelse og jobbengasjement. Som et resultat av dette har de ansattes personlige ressurser, som kan være en viktig determinant for deres tilpasning til arbeidsmiljøet (Hobfoll, 1989; Judge, Locke, & Durham, 1997) blitt oversett. For å undersøke personlige ressurser i JD-R modellen bruker denne undersøkelsen innsikt fra Conservations of Resources (COR) teorien (Hobfoll, 1989;2002).

Job-Demands Resources modellen

I følge JD-R modellen (Demerouti et al., 2001) kan karakteristikker ved jobbsituasjonen klassifiseres inn i to generelle kategorier, jobbkrav og jobbressurser, som inkluderer spesifikke krav og ressurser avhengig av konteksten som undersøkes. JD-R modellen kan derfor brukes i ulike arbeidsomgivelser uavhengig av de ulike krav og ressursene som er involvert.

Jobbkrav er de fysiske, sosiale eller organisasjonsmessige aspektene ved en jobb som krever opprettholdelse av fysisk og/eller mental innsats og er derfor assosiert med fysisk og/eller mental ”omkostning”. Jobbkrav er nødvendigvis ikke negative aspekter ved en jobb, men de kan føre til jobbstressorer når prestasjonen for å møte kravene overgår den ansattes tilpasningsevner (Meijman & Mulder, 1998). Jobbressurser er de fysiske, sosiale eller organisasjonsmessige aspektene ved en jobb som: a) er funksjonelle for å oppnå arbeidsrelaterte mål; b) reduserer jobbkrav og er assosiert med fysiologiske eller psykologiske ”kostnader”; og c) stimulerer til personlig vekst og utvikling (Demerouti et al., 2001). Denne kategorien inkluderer de jobbkarakteristikkene som er instrumentelle for oppnåelsen av disse målene og den antatte personlige veksten (jfr. Hackman & Oldham, 1975).

Den grunnleggende antakelsen ved JD-R modellen er at disse to kategoriene av arbeidskarakteristikker, jobbkrav og jobbressurser, fremkaller to relativt uavhengige psykologiske prosesser som påvirker de ansattes velvære ulikt. Den første prosessen, forringelse av helsen, antar at høye jobbkrav kan utmatte den ansattes mentale og fysiske ressurser og føre til tap av energi og helseproblemer (eks., Caplan, Cobb, French, Harrison, &

Pinneau, 1975; Demerouti et al., 2001). Denne oppgaven tar derimot utgangspunkt i den andre prosessen, den motivasjonelle prosessen. Studier kan vise til at tilgjengelige jobbressurser fører til organisasjonstilknytning, jobbengasjement og måloppnåelse (Schaufeli & Bakker, 2004). Jobbressurser kan både ha et indre motivasjonelt potensial (ved å fremme læring eller gi muligheter for personlig vekst) og et ytre motivasjonelt potensial (ved å gi instrumentell hjelp eller spesifikk informasjon for måloppnåelse) (Schaufeli & Bakker, 2004). På den måten bidrar jobbressurser til at ansatte når sine mål. Det kan være seg organisatoriske mål som å hale i land et etterlengtet prosjekt, eller mer personlige mål som å mestre nye utfordringer. Dette kan også føre til at de ansatte føler en større tilknytning til sin organisasjon og er engasjert i sin jobb (Hackman & Oldham, 1975). Tidligere studier (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) har vist at flere jobbressurser, slik som autonomi, sosial støtte og veiledende rådgivning fører til jobbengasjement. I tillegg til disse hovedeffektene presenterer JD-R modellen at jobbressurser fungerer som en buffer i relasjonen mellom jobbkrav og utmattelse (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Karasek, 1979).

Arbeidsrelatert velvære er imidlertid ikke kun determinert av omgivelsene, men også av individuelle faktorer (Hobfoll, 1989). På bakgrunn av dette bruker denne undersøkelsen Conservations of Resources teorien for å vektlegge den hittil forsømte rollen av personlige ressurser innen JD-R modellen.

Conservations of Resources teorien

Påvirkningen ulike ressurser har på velvære er vel anerkjent. Stevan Hobfoll sin innflytelsesrike Conservation of Resources teorien hevder at ulike ressurser er viktig for å oppnå nye ressurser og øke velvære (Hobfoll, 1989, 2001; Westman, Hobfoll, Chen, Davidson, & Lasky, 2004). I følge teorien er ressurser aspekter som mennesket verdsetter og derfor ønsker å oppnå og beskytte. Innen COR teorien defineres ressurser som *“those entities that either are centrally valued in their own right, or act as means to obtain centrally valued ends”* (Hobfoll, 2002, s 307). På bakgrunn av denne definisjonen gjenkjenner Hobfoll (1989) fire typer av ressurser: a) objekt (eks. hus); b) betingelser (eks. arbeid); c) personlige karakteristikk (eks. optimisme), og d) energier (eks. kunnskap). Grunnprinsippet innen COR teorien er at tap av ressurser kan resultere i negative utfall, slik som psykologisk belastning. Derfor vil mennesker prøve å opprettholde og utvide sitt nivå av ressurser som igjen resulterer i positive utfall slik som bedre mestringssevne av situasjoner og generell velvære.

Denne oppgaven fokuserer på to hovedantakelser ved COR teorien. Den første er at individer investerer i sine ressurser for å takle truende situasjoner og for å forebygge negative utfall (Hobfoll & Shirom, 2000). For det andre, mennesker prøver ikke kun å beskytte disse ressursene, men også samle de siden ressurser har en tendens til å generere andre ressurser (Hobfoll, 2002). Ved å ta hensyn til de to antakelsene presentert ovenfor kan det identifiseres noen likheter mellom COR teorien og JD-R modellen. Begge teoriene anerkjenner en modererende rolle av ressurser i forholdet mellom trusler, jobbkrav og negative utfall. I tillegg, hvis den andre antakelsen til COR teorien implementeres i den motivasjonelle prosessen til JD-R modellen kan det forventes at tilgjengeligheten av ressurser fører til en akkumulering av ressurser og flere positive utfall. Llorens, Schaufeli, Bakker og Salanova (2007) fant i sitt toveis studie at oppgaverressurser (tid og metodekontroll) bidro til egen mestringstro som igjen økte nivået av engasjement. De to grunnleggende antakelsene til COR teorien sammen med integreringen av personlige ressurser i JD-R modellen foreslår at personlige ressurser kan spille ulike roller i modellen.

Hensikten med denne oppgaven er bl.a. å utvide JD-R modellen ved å inkludere en personlig ressurs, nemlig optimisme (Scheier & Carver, 1985), og undersøke hvordan denne ressursen har en påvirkning på jobbutførelse og personlig vekst.

Personlige ressurser

Personlige ressurser er aspekter ved selvet som generelt er knyttet til utholdenhet og refererer til individers oppfattelse av egenkontroll og mulighet for påvirkning på sine omgivelser (Hobfoll et al., 2003). Grunnen til at det i denne oppgaven fokuseres på personlige ressurser i stedet for stabile personlighetskarakteristikker, som også har vist å ha en effekt på ansattes velvære (det vil si utbrenthet og engasjement; Langelaan, Bakker, Van Doornen, & Schaufeli, 2006), har å gjøre med at personlig ressurser kan være tillært og derfor har en tilbøyelighet for endring. Slik som Seligman (1991) foreslår eksisterer det spesifikke strategier som kan føre til at de ansatte forsterker sine positive egnevalueringer når det gjelder hva slags muligheter de har til vellykket å mestre sine omgivelser. Derfor, når hovedspørsmålet er hvordan sunne arbeidsplasser skapes, er det viktig å fokusere på personlige ressurser som er sensitive til endring i stedet for å fokusere på personlighetskarakteristikker som ikke er det.

Hobfoll (2002) betrakter optimisme som en grunnleggende ressurs for mennesket. Optimisme refererer til tendensen å tro at man generelt vil oppleve gode utfall i livet (Scheier

& Carver, 1985), altså hva man forventer for en selv i fremtiden. Forskning foreslår at optimisme kan være en basis for målrettet handling og har direkte positive effekter på velvære (Seligman, 1991). I følge Aspinwall og Taylor (1997) kan et høyt nivå av optimisme føre til en mer vellykket mestring av stressorer og en generell tilbøyelighet til å handle.

Personlige ressurser kan fungere som en moderator i prosessen som fører til forringelse av helsen (Van Yperen & Snijders, 2000) og slik som jobbressurser, kan personlige ressurser utligne effekten av jobbkrav på arbeidsbelastning. Dette er i tråd med den grunnleggende forutsetningen i COR teorien, nemlig at mennesker har et naturlig så vell som lært ønske om å bevare kvaliteten og kvantiteten av deres ressurser og begrense noen form for tilstand som kan true sikkerheten til de personlige ressursene (Hobfoll, 1989). Individuer bruker derfor de personlige ressursene de har til å utligne mulige tap i fremtiden. For eksempel, i omgivelser der ansatte har mye å gjøre og for liten tid til gjennomførelsen vil de som har en optimistisk tro på at de kan administrere sine arbeidsmål trolig unngå stress bedre (Mäkikangas & Kinnunen, 2003).

COR teorien foreslår at mennesker som prøver å opprettholde deres nivå av ressurser eller tilegne seg flere ressurser vil igjen oppleve positive utfall (eks. velvære) (Hobfoll, 1989). Et arbeidsmiljø som tilrettelegger tilstrekkelig med jobbressurser for sine ansatte kan skape positive egnevalueringer hos de ansatte (eksempelvis optimisme) som igjen øker deres motivasjon og engasjement (Gist & Mitchel, 1992).

Optimisme

Optimistiske mennesker forventer gode opplevelser og erfaringer i fremtiden. Pessimister forventer vonde opplevelser. Disse konseptene har en lang historie i folks visdom, så vel som i tidlige forsøk på å kategorisere mennesker ut i fra deres personlighetskvaliteter. Det har lenge vært hevdet at disse fundamentale ulikhetene mellom mennesker er viktig i nesten alle arenaer av livet.

Det kan identifiseres to ulike tilnærminger i diskusjonen om optimisme, nemlig forklaringsstil og disponert optimisme. Optimisme og pessimisme innenfor *forklaringsstil* tradisjonen defineres som individets adaptive versus problematiske mønstre av forklaringer. Personers forventninger for fremtiden bygger på deres forståelse av hendelser i fortiden (Seligman, 1998). *Disponert optimisme* defineres som individets selvrapporterte, generelle, positive forventninger om fremtiden (Scheier & Carver, 1985). Felles for disse tilnærmingene

er at forventninger om fremtiden er en viktig determinant for personers handlinger og subjektive erfaringer (Scheier & Carver, 1999).

Forklaringsstil

Seligman og hans kolleger har tilnærmet seg optimisme ved å belyse et individs forklaringsstil, nemlig hvordan han eller hun forklarer grunnene til dårlige utfall i livet. Den generelle definisjonen av optimistisk forklaringsstil er ganske enkel. Det er en tendens til å gi liknende forklaringer for ulike handlinger (Peterson, 1991). Vi kan identifisere en ”stil” kun ved å se på ulike forklaringer, i den grad individet er konsistent. Når Peterson (1991) refererer til forklaringsstil mener de hvordan mennesker forklarer grunnene til gode og dårlige opplevelser i livet. Dette forklares langs tre dimensjoner. Den første av disse er i hvilken grad forklaringen er indre (er det meg?) versus ytre (er det noen andre?). Den andre dimensjonen er stabilitet (vil dette vare for evig?) versus ustabilitet (er det tilfeldig?). Den tredje dimensjonen er global (vil dette påvirke alt som skjer med meg?) versus spesifikk (det kommer kun til å påvirke akkurat dette). De som forklarer dårlige utfall på en begrenset måte med eksterne, ustabile og spesifikke grunner beskrives som optimister, mens de som foretrekker indre, stabile og globale grunner beskrives som pessimister (Buchanan & Seligman, 1995).

Forklaringsstil brukes også relatert til begrepet ”lært hjelpsløshet” (Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978). Den originale lært hjelpsløshetmodellen hevder at opplevelser med ukontrollerbare handlinger kan føre til en forventning om at ønskede utfall er uavhengig av ens handlinger (Maier & Seligman, 1976). Mange opplever at ukontrollerbare handlinger fremkaller motvilje, men ikke alle utvikler en forventning om hjelpsløshet. Denne attribusjonelle reformuleringen henvender seg til tema om individuelle forskjeller og predikerer hvem som er mer utsatt for lært hjelpsløshet (Abrahamson et al., 1978). I følge denne reformuleringen vil individer som jevnlig attribuerer negative opplevelser til indre, stabile og globale grunner og positive opplevelser til eksterne, ustabile og spesifikke grunner (pessimistisk stil) ha en større risiko for hjelpsløshet enn de med en optimistisk stil.

Den andre tilnærmingen er disponert optimisme.

Disponert optimisme

Disponert optimisme er en global opplevelse av at det vil skje en mye godt i fremtiden og lite vondt. Disponert optimisme er positive forventninger om fremtiden og vår atferd, altså

at en person retter sin energi mot ett eller flere mål (Segerstrom & Nes, 2006). Dette innebærer hvordan mennesker strever etter mål, definert som ønskelige verdier. Ifølge Segerstrom og Nes (2006) er det mer sannsynlig at personer som har positive tanker om fremtiden vil opprettholde sine forsøk på å nå målene som vil gjøre at fremtiden blir virkelig. Som en følge av dette vil de føle seg mer glade fordi de gjør fremgang. De blir mer fornøyd med seg selv og sine liv fordi de bygger ressurser. Det dreier seg om hvordan personer streber etter å nå mål, og optimister er de som i møte med vanskeligheter fortsatt tror at deres mål kan nås.

Disponert optimisme kan ha implikasjoner på hvordan personer håndterer vanskeligheter de møter gjennom livet, og dette bygger på Carver, Scheier og Weintraubs (1986) modell om selvregulering av atferd. I følge Scheier og Carver kan alle aspekter av menneskelig natur omdannes til mål. Tanken bak modellen er at forventninger om at ønskete utfall er mulig, gjør at personer øker sin innsats for å nå målene, dersom og når forstyrrelser av den målorienterte atferden oppstår (Carver, et. al., 1986). Disponert optimisme blir sett på som *"a major determinant of the disjunction between two classes of behaviour: (a) continued striving versus (b) giving up and turning away"* (Carver & Scheier, 1981, s 227). De refererer til sin tilnærming som en selvregulerende modell (Carver & Scheier, 1981). Den grunnleggende ideen er såkalte "feedback loops", summert under akronymet TOTE ("Test", "Operate", "Test", "Exit"). Selvvurdering er den første testen. Hvis man finner ut at man ikke har nådd sin egen standard ("test", eksempelvis ikke fått skrevet en artikkel med den ønskede kvaliteten) går man videre og påvirker ("operate") seg selv til endring (eks. kompetansehever seg selv og innhenter ny informasjon). Snart gjennomfører man en ny test for å se om man har nådd sin egen standard. Hvis man ikke har nådd standarden tar man det nødvendige steget tilbake eller fortsetter påvirkning mot endring. Hvis man har nådd standarden er kontrollprosessen avsluttet og man kan "exit" loopen. Optimisme blir selvregulert i det individet spør seg selv om hvilke hindringer som eksisterer for oppnåelse av ønskelige mål. Optimistene kjennetegnes av at de kan nå målene selv i møte med hindringer. Pessimistene ville gitt opp i samme tilfelle. Dette vil ha betydning for om de ansatte ønsker å gi opp eller prøve hardere, og i hvilken grad de vurderer sin egen jobbutførelse og grad av vekst. Forventningene man har om fremtiden reflekteres i atferd. Hvis forventningene er knyttet til et suksessfullt utfall vil personen returnere til innsats for måloppnåelse. Hvis tvilen er sterk nok vil resultatet være en drivkraft til å opptre uengasjert knyttet til fremtidig innsats og potensielt opptre uengasjert fra målet i seg selv (Carver & Scheier, 1990).

Felles for de to optimismetilnærmingene (forklaringsstil og disponert optimisme) er at forventninger om fremtiden er en viktig faktor for personers handlinger og subjektive erfaringer (Scheier & Carver, 1999). Det viser seg også at optimisme består av emosjons- og motivasjonskomponenter i tillegg til å være et kognitiv karakteristika (Carver & Scheier, 1990). Det er viktig å huske på det emosjonelle aspektet som gjennomtrenger optimisme, for på den måten kan vi forstå at optimisme er både motiverende og må motiveres fram (Peterson, 2000).

Uavhengig av hvordan optimisme er målt er det funnet sammenhenger med lykke, utholdenhet, prestasjoner og helse (Peterson, 2000). Peterson og Chang (2003) påpeker imidlertid noen forskjeller mellom disponert optimisme og forklaringsstil. Det å være disponert optimistisk og dermed ha optimistiske forventninger om fremtiden fører til at personen har tro på at målene kan nås. Men denne tilnærmingen er nøytral når det gjelder hvordan dette faktisk skal skje. Optimistisk forklaringsstil er mer opptatt av handling, det vil si hvordan individet handler i møtet med utfordringer. I følge Plomin, Scheier, Bergman, Pedersen, Nesselroade og McClearn (1992) er det tenkelig at optimisme og pessimisme er lært fra tidligere suksess eller nederlag, i tillegg til å være en genetisk karakteristikk ved individet. Plomin et al. (1992) sammenliknet tvillinger som hadde vokst opp sammen og tvillinger som vokste opp hver for seg, og fant i sin studie at ca 25% av optimisme og pessimisme kunne estimeres av gener, noe som er lavere enn andre personlighetsdimensjoner som ekstraversjon og nevrotisisme, som er funnet å være henholdsvis 54% og 48% arvelig (Plomin et al., 1992). På bakgrunn av dette er det derfor mulig at optimisme hovedsakelig kan læres i tillegg til at det kan være genetisk predisponert.

En annen viktig variabel som er undersøkt i forhold til JD-R modellen er jobbengasjement, og det samme gjøres i denne oppgaven.

Jobbengasjement

En annen arbeidsrelatert faktor som har blitt studert i relasjon med Job Demand-Resource modellen er jobbengasjement. Interessen for jobbengasjement vokste ut av forskningen om utbrenthet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Utbrenthet er en negativ arbeidsrelatert tilstand som kjennetegnes av utmattelse, kynisme og en mental distansering til arbeidet (Maslach & Leiter, 1997). Ved å studere utbrenthet ble forskere derfor interessert i den motsatte polen, nemlig jobbengasjement. Det ble naturlig å stille spørsmål slik som, "kan man identifisere ansatte som er sterkt involvert i det de gjør?", "hva driver dem?" og "hva

slags effekter gir engasjement?”. Dette skiftet i fokus, fra utbrenthet til engasjement, samsvarer med fremkomsten av den positive psykologien. Videre samsvarer det med organisatoriske trender, som fremhever betydningen av positive psykologiske karakteristikk av medarbeidere. Det forventes av medarbeiderne å ”gjøre det lille ekstra”, noe utbrente ansatte imidlertid ikke har de nødvendige ressursene til.

Konseptet om jobbengasjement har blitt karakterisert på ulike måter. Maslach og Leiter (1997) definerer engasjement som energi, en sterk involvering og profesjonell efficacy. Disse dimensjonene ses på som direkte motpoler til utbrenthetdimensjonene, utmattelse, kynisme og mangel på profesjonell efficacy. På den andre siden, Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá og Bakker (2002) definerer engasjement som følger, og det er denne definisjonen oppgaven tar utgangspunkt i:

”A positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”. (Schaufeli et al., 2002, s 74).

Denne definisjonen er i tråd med Rothbards (2001) konseptualisering av rolleengasjement som inneholder to komponenter, nemlig ”oppmerksomhet” og ”oppslukthet” i rollen, som er nært relatert til ”vigor” og ”dedication” i definisjonen presentert ovenfor. Oppmerksomhet og oppslukthet blir sett på som motivasjonelle fenomener. Schaufeli et al. (2002) referer til engasjement som en sinnsstemning eller humør, i stedet for en øyeblikkelig eller flyktig og spesifikk emosjonell tilstand. Det vil si at engasjement er en mer utholdende og gjennomgående affektiv og kognitiv tilstand som ikke er fokusert på et spesielt objekt, handling, individ eller atferd (Schaufeli & Salanova, 2007). Definisjonen består av de tre dimensjonene ”vigor” (vitalitet), ”dedication” (entusiasme) og ”absorption” (fordypning). *Vitalitet* kjennetegnes av et høyt energinivå og en mental utholdenhet i arbeidet. En medarbeider som opplever høyt nivå av energi på jobben er sterkt motivert av hans eller hennes jobb og vil sannsynlig investere mye innsats i arbeidsoppgavene selv i møte med vanskeligheter. Denne dimensjonen kan ses på som et motivasjonelt konsept (Salanova, Agut, & Peiró, 2005), som også er i tråd med Atkinsons (1964) generelle definisjon av motivasjon: *”Motivation is the contemporary or immediate influence on direction, vigor and persistence of action”* (Atkinson, 1964, s 2).

“Vigor” (energi) og ”persistence” (utholdenhet) er to karakteristikk som er sentrale i definisjonen av jobbengasjement, og konseptet kan derfor ses å være i tråd med den globale definisjonen av motivasjon. Indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985) ser spesielt ut til å dele konseptuelle likheter med dimensjonen entusiasme.

Entusiasme refererer til å være sterkt involvert i arbeidet, der medarbeiderne opplever en følelse av betydning, energi, inspirasjon, stolthet og utfordringer. Denne dimensjonen av jobbengasjement deler noen konseptuelle likheter med det tradisjonelle konseptet jobbinvolvering som har blitt definert som den graden en medarbeider psykologisk relaterer seg til jobben og til arbeidet (Kanungo, 1982). Jobbinvolvering betegnes også som en funksjon av i hvilken grad jobben klarer å tilfredsstille en medarbeiders nåværende behov (Kanungo, 1982). Både entusiasme og jobbinvolvering betegnes som stabile fenomen, men den klare forskjellen mellom dem drøftes fortsatt. Entusiasme ser imidlertid ut til å være et bredere fenomen, i hvert fall i forhold til operasjonaliseringen. Kanungo (1982) hevder at jobbinvolvering er en kognitiv tilstand av psykologisk identifikasjon. Engasjement på sin side innebærer en aktiv bruk av emosjoner og atferd, i tillegg til det kognitive. Engasjement avviker derfor fra jobbinvolvering på den måten at engasjement innebærer interesse for hvordan mennesket sysselsetter seg selv i utførelsen av arbeidsoppgaver. Engasjement kan derimot tenkes å være en konsekvens av jobbinvolvering der individer som er dypt involvert i deres roller på jobben kan komme til å engasjere seg i sin jobb (May, Gilson, & Harter, 2004). Entusiasme innebærer en opplevelse av hengivenhet, inspirasjon, stolthet og utfordring, mens jobbinvolvering fokuserer kun på den psykologiske viktigheten av jobben i den ansattes liv.

Den tredje dimensjonen, *oppslukthet*, karakteriseres av full konsentrasjon. Medarbeiderne er så fordypet i arbeidet at tiden flyr og de har problemer med å løsrive seg fra arbeidsoppgavene. Denne tilstanden av fordypning er ganske lik tilstanden av flyt (Gonzales-Romá, Schaufeli, Bakker, & Lloret, 2006). Csikszentmihalyi (1990) definerer flyt som en optimal opplevelse, kjennetegnet av fokusert oppmerksomhet, sinn og kropp i forenelse, uanstrengt konsentrasjon, full kontroll, ikke selvbevisst, tiden glemmes og man opplever en indre glede. Individet begrenser sin oppmerksomhet til en stimulus, og lite bevisst kontroll er nødvendig i en flyttilstand. De "mister" en del av sin bevissthet i det de dykker dypt inn i arbeidet. Individer i en flyttilstand behøver ingen ytre stimuli for å motivere dem, for aktiviteten i seg selv gir konstante hensiktsmessige utfordringer. Den største forskjellen mellom flyt og jobbengasjement er at flyt er et mer komplekst konsept som inkluderer mange aspekter, og det refereres mest til kortvarige "peak" opplevelser som også kan oppleves utenom arbeidsplassen. Jobbengasjement derimot refererer til en mental tilstand som er mer langvarig og utholdende, og er forbeholdt jobben (Schaufeli & Salanova, 2007).

Det viser seg at engasjerte ansatte karakteriseres av et lavt nivå på nevrotisisme, slik som å oppleve frykt, depresjon og frustrasjon, i kombinasjon med et høyt nivå av ekstraversjon, slik som glede og selskapelighet. I tillegg har engasjerte ansatte et høyt nivå av

mobilitet. Det vil si at de har muligheten til å respondere tilfredsstillende på endringer i omgivelsene samtidig som de tilpasser seg raskt til nye miljø og omstiller seg raskt mellom aktiviteter (Langelaan et al., 2006). Sammenliknet med arbeidstakere som ikke føler seg engasjerte, er engasjerte medarbeidere også mer tilfredse med sine jobber, og de føler større tilhørighet til organisasjonen (Demerouti, et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Engasjerte medarbeidere ser også ut til å være villige til å yte det lille ekstra, og presterer bedre enn medarbeidere som ikke er engasjerte (Schaufeli & Salanova, 2007).

Et annet viktig felt er emosjoner, som visse forskere påstår har vært til tider oversett innen arbeidslivet. Mye grunnet at organisasjoner skal være rasjonelle, logiske og ikkeemosjonelle (Briner, 1999). Lewis og Haviland (1993) påpeker imidlertid viktigheten av emosjoner på arbeidsplassen og hevder videre at for å forstå menneskelig atferd må man forstå emosjoner.

Emosjoner

Emosjoner definert

Definisjoner av emosjoner varierer veldig fra forsker til forsker. Emosjoner kan defineres som flerkomponente responstendenser som utfolder seg over en relativt kort tidsperiode. En prosess av emosjoner begynner med et individs vurdering av den personlige meningen av tidligere handling, det som Lazarus (1991) kaller person-miljø relasjonen. Denne vurderingsprosessen kan enten være bevisst eller ubevisst og den trigger flere responser som manifesterer seg i subjektive erfaringer, ansiktsuttrykk og psykologiske endringer. Noe av grunnen til at det kan være vanskelig å gi en konkret definisjon av hva en emosjon er, er mye grunnet hva som skiller en emosjon fra en ikkeemosjon. Izard (1977) på sin side argumenterer for at en emosjon består av tre ulike komponenter: 1) en prototypisk form for uttrykk, som oftest ansiktsuttrykk, 2) et mønster av konsistente autonome endringer, og 3) en distinkt subjektiv følelsetilstand. En annen tilnærming kommer fra Mandler (1984) som mener at man ikke skal forklare hva en emosjon er, men heller analysere de psykologiske mekanismene som spiller en viktig rolle i produksjonen av emosjoner. Han understreker at det er ved å forklare hvordan det menneskelige system av krefter og prosesser er ansvarlig for produksjonene av atferd, følelser og opplevelser at vi får forståelse for emosjoner. Dette gir imidlertid ikke en forklaring på hva emosjoner er, men hva det er som produserer responsene som vi kaller emosjoner i vår dagligtale. Blant emosjonsteoretikere som er orientert mot det

kognitive aspektet er det mest fremtredende kontroll og prioritering av mål som gir tydelig handlingsberedskap (Fridja, 1986). I følge Fridja vil alle emosjoner involvere noe form for handlingsberedskap eller ferdigheter, eller impulsivt bidra til tilnærming eller unngåelse av visse typer atferd. Liknende tilnærminger har blitt foreslått av Carver og Scheier (1990) i form av selvregulering. Fredrickson og Branigan (2001) på sin side definerer emosjoner som kortvarige opplevelser som produserer koordinerte endringer i menneskers tanker, handlinger og psykologiske responser.

Et viktig skille innen forskningen på emosjoner er skillet mellom humør og emosjoner. De er til en viss grad relaterte, men emosjoner skiller seg fra humør på den måten at de er om en personlig og meningsfull omstendighet (de har et objekt), mens humør er ofte impulsivt og objektløs (Oatley & Jenkins, 1996). I motsetning til emosjoner har ikke humør et spesielt kognitivt element i seg, grunnet at det er vanskelig å si hva eller til hvem humøret er rettet mot. Det er heller ingen generell kognitiv impuls knyttet til humøret (Fridja, Kuipers, & Schure, 1989). Emosjoner skiller seg også fra affektive trekk, slik som fiendtlighet, nevrotisme og optimisme. Varige affektive trekk gjør imidlertid individer mottakelige mot opplevelse av visse emosjoner, og på den måten så representerer affektive trekk og emosjonelle tilstander ulike analysenivå (Rosenberg, 1998).

Aktuelle modeller av emosjoner har som mål å forklare form og funksjon av emosjoner generelt. På tross av dette målet formuleres de fleste modeller rundt prototypiske og negative emosjoner slik som frykt og sinne. For eksempel, nøkkelen til mange teorier og modeller av emosjoner er ideen om at emosjoner assosieres med spesifikke handlingstendenser (Fridja, 1986; Lazarus, 1991; Oatley & Jenkins, 1996). Frykt forbindes med lysten til å flykte, sinne forbindes med lysten til å gå til angrep, vemmelse forbindes med lysten til å ekskludere o.s.v. Det er imidlertid ingen teoretiker som argumenterer for at mennesker konstant handler ut disse lystene når de opplever visse emosjoner. Menneskers ideer om mulig retning for handling snevrer seg derimot til ett spesifikt sett av mulig atferd. Et hovedaspekt i disse modellene er at spesifikke handlingstendenser er det som utgjorde emosjoner tilpassningsegnete evolusjonsmessig. Det vil si at dette er handlinger som fungerte best for å få våre forgjengere ut av livstruende situasjoner. Et annet hovedaspekt er at spesifikke handlingstendenser og psykologisk endring går hånd i hånd. For eksempel, når individer føler en lyst til å flykte grunnet frykt reagerer kroppen ved å mobilisere korrekt autonom støtte for muligheten til å løpe. Selv om spesifikke handlingstendenser beskriver form og funksjon av positive emosjoner så vell som negative, er de handlingstendensene som er identifisert for positive emosjoner særlig vage og uspesifiserte (Fredrickson & Levenson,

1998). Glede er for eksempel koblet til målløs aktivering og tilfredshet med passivitet (Fridja, 1986). Fredrickson (1998) argumenterer imidlertid for at slike tendenser er for generelle til å kalles spesifikke, og at strategien om å presse positive emosjoner inn i samme teoretiske form som negative emosjoner ikke fører til riktig forståelse av positive emosjoner.

Positive emosjoner

Fremgangen innen nevroforskningen har begynt å identifisere et kretsløp i hjernen som er underlagt et system av grunnleggende emosjoner. Dette gir oss forståelse for hvordan emosjoner spiller en avgjørende rolle i regulering av menneskelig atferd. Denne forfatteren er enig i dette, men vil i tillegg også inkludere andre perspektiver. For det første, Jaak Panksepp (Panksepp, 1998) argumenterer for at en enkel bipolar god-dårlig dimensjon som går fra behag (approach) til smerte (avoidance) kan være forsvarlig for ikkepattedyr, men en slik forenkling er ikke lenger holdbar for menneskelige emosjoner. Flere atskilte konsepter er nødvendig og det eksisterer gode biologiske bevis for minst 7 indre emosjonelle systemer. Disse er referert til som grunnleggende emosjoner og inkluderer frykt, sinne, sorg, forventningsfull iver, lek, seksuell lyst og moderlig oppfostring. I tillegg eksisterer det noen mindre forståtte følelsetilstander relatert til kroppens regulering som samlet beskrives som homeostasemekanismer. Disse følelsetilstandene er i følge Panksepp (1998) det vi opplever og forklarer som glede og smerte. I denne sammenhengen tas Panksepp sine ideer ett steg videre og det foreslås at homeostasissystemet som regulerer behag og smerte innebærer det ”å ha” og ”å få” ved menneskelig velvære. De grunnleggende emosjonene ved engasjement, interesse og nysgjerrighet korresponderer med det ”å gjøre” og ”å være” i livet. Engasjementsystemet, eller ”seeking” systemet som Panksepp kaller det, genererer en intens interesse i å utforske verden rundt oss og det fører til at vi blir begeistret når vi er på vei til å få det vi har jobbet for. Panksepp spekulerer i at dette kan være ett av hjernesystemene som genererer og opprettholder nysgjerrighet, selv for intellektuelle formål. Følelsen som oppleves gjennom denne emosjonelle tilstanden er ikke behag i seg selv, men en forventning om at behag vil oppnås (Panksepp, 1998).

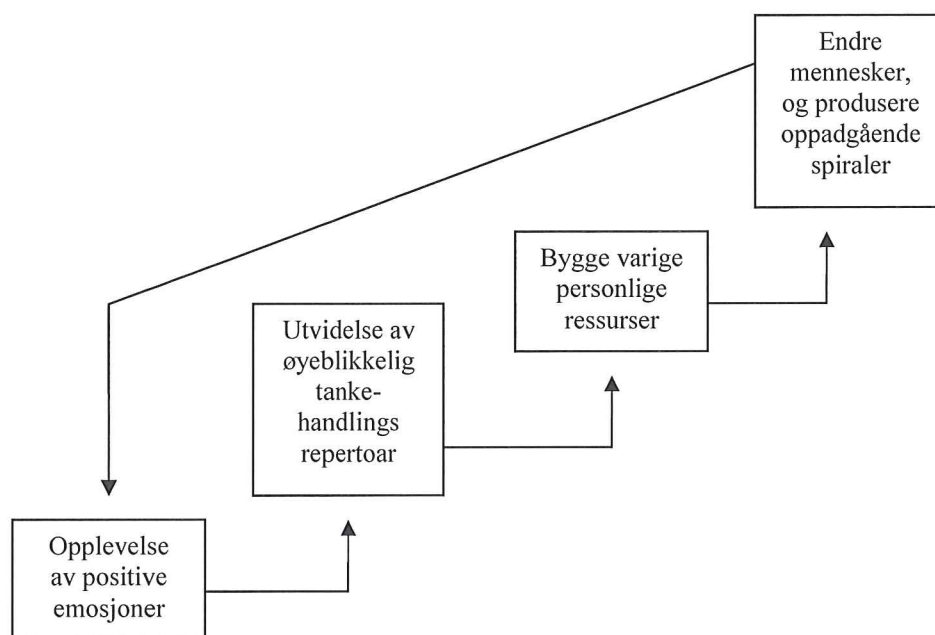
”Pleasure” systemet spiller en annen rolle i utøvelsen av atferd. Det systemet opprettholder reguleringen av kroppslige prosesser slik som spising, drikking og regulering av temperatur. Stimuli som bidrar til at mennesket returnerer til et homostatisk set-point oppleves som behagelig, mens de stimuli som svekker homeostasis oppleves som ubehagelige. I stedet

for å føle seg begeistret som er tilfellet i "seeking" systemet, vil man i en behagelig tilstand oppleve tilfredshet (Panksepp, 1998).

I Panksepp sin teori er emosjoner nevrologisk definert og beskrevet. Hans tilnærming er grunnlagt i et syn som bedømmer emosjoner som et sammenhengende hjernesystem med spesifikke egenskaper. Disse egenskapene utgjør et rammeverk som skiller mellom behag og engasjement. Dette rammeverket er nødvendig, men det er også viktig å behandle det ut i fra psykologiske konsepter. En psykologisk teori som vektlegger viktigheten av positive emosjoner er "Broaden-and-build" teorien til Fredrickson (1998; 2002).

Broaden-and-build teorien

Til dags dato er det få studier som har studert betydningen av positive emosjoner. Fredricksons (1998; 2002) "broaden-and-build" teori (se figur 1) foreslår at positive emosjoner utvider menneskers øyeblikkelige tanke-handlings repertoar samtidig som det bygger menneskets personlige ressurser, som i denne oppgaven er uttrykt i form av optimisme (Fredrickson, 1998). Fredrickson (1998; 2002) argumenterer videre for at positive emosjoner slik som glede, interesse og tilfredshet kan føre til oppblomstring, optimal velvære og høy ytelse. Dette skjer på hovedsakelig to måter. For det første, som et resultat av en bredere tenkemåte vil positive emosjoner utvide våre responser til daglige utfordringer og stress. Dette bidrar til bedre mestring og beskytter mot forlenget stress og negative effekter. For det andre, emosjoner kan ha en "undoing" effekt på negative emosjoner og hjelpe mennesker til å overkomme negative emosjoner raskere.



Figur 1. Broaden-and-build modellen (Fredrickson, 1998).

Fredrickson og kolleger (Fredrickson, 1998; 2001; Fredrickson & Branigan, 2001) har vist i sine studier at positive emosjoner, slik som glede, lykke og interesse har langvarige tilpasningsegnete fordeler fordi å utvide våre tanker og handlinger bygger fysiske, intellektuelle, sosiale og psykologiske ressurser. "Broaden-and-build" teorien viser også til at øyeblikkelige opplevelser av positive emosjoner kan bygge vedvarende personlige ressurser og utløse positive spiraler mot emosjonell velvære (Fredrickson, 2002). På den måten bidrar positive emosjoner ikke kun til at mennesket føler seg vel i ett spesielt øyeblikk, men det kan også predikere å føle seg vel i fremtiden (Fredrickson & Joiner, 2002). Dette stemmer overens med andre funn som viser at positive emosjoner fasiliterer atferd som bidrar til at individer engasjerer seg i sine omgivelser (Cacioppo et al., 1999; Carver & Scheier, 1990; Fredrickson, 2001; 2002).

En sentral påstand i Fredricksons (2001) "broaden-and-build" teori er at det er forsket altfor lite på positive emosjoner og at de fleste teorier på emosjoner ikke skiller mellom positive og negative emosjoners funksjonelle kvaliteter. Disse kvalitetene forbinder positive emosjoner til utvidelse av menneskers tanke-handlings repertoar, mens i kontrast, negative emosjoner tenkes å snevre inn (eksempelvis, frykt bringer fram lysten til å flykte) (Fridja, 1986). Fredricksons teori er derimot unyansert ved å kun skille mellom positive og negative emosjoner. For det første, å snevre inn, diskuteres ikke som en del av tanke – handling repertoaret. For det andre, positive og negative emosjoner karakteriseres generelt som gjensidig utelukkende og uforenelige, og kun det førstnevnte avbildes i et positivt lys.

Fredrickson (1998) utelukker imidlertid ikke viktigheten av å snevre inn informasjon for å komplimentere utvidelsesprosessen. For eksempel hevder hun at tilfredshet kan resultere i å bygge erfaringer fra ett øyeblikk til ett annet øyeblikk. Det er tydelig at broaden-and-build modellen søker å forklare relasjonen mellom prosesser som atskiller og integrerer informasjon. Uansett, å forbinde positive emosjoner med utvidelse av tanke-handlings repertoar kan føre til ulike tolkninger, for eksempel tolkninger som ikke vektlegger en toveis prosess (Rathunde, 2000).

Positive emosjoner komplimenterer derimot negative emosjoner på den måten at de opphever den fysiologiske forberedelsen som negative emosjoner har satt i gang, og de tilbakestiller kroppen til "baseline" av psykologisk aktivering (Fredrickson & Levenson, 1998; Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000). Denne opphevelseseffekten kan argumentere for toveis emosjonelle systemer. Rathunde (2000) refererer til en "whole-brain" hypotese som argumenterer for en "whole-emotion" modell for å bygge evner der både positive og negative emosjoner spiller en viktig rolle, og argumenterer for en integrert modell av positive og negative emosjoner. Det er jo naturlig at noen vil spørre seg, i respons til broaden-and-build modellen, om ikke opplevelsen av negative emosjoner kan spille en rolle i å bygge sosiale og personlige ressurser? En fallgrube ved å fokusere på positive emosjonelle opplevelser som definisjon på det gode liv kan være at negative emosjoner defineres som problematiske. Opplevelsen av negative emosjoner kan bidra til mestring av fremtidige stressorer og det kan bidra til at man overkommer traumatiske opplevelser. Larsen, Hemenover, Norris og Cacioppo (2003) argumenterer for en optimal balanse av medvirkende positive og negative emosjonelle systemer som bidrar til oppnåelse av god helse og mestring av utfordringer. Det er også viktig å påpeke i denne sammenhengen at Fredrickson ikke gir en tydelig definisjon av hva positive emosjoner er, men klassifiserer alle emosjoner med positive utfall under betegnelsen "positive emosjoner". Dette kan ses på som en svakhet ved hennes teori og modell, for ulike positive emosjoner kan gi ulike utfall som denne oppgaven tar høyde for med utgangspunkt i ulike tilnærminger til velvære på arbeidsplassen.

Jobbtfredshet

Konseptet av jobbtfredshet ble definert av Locke (1976) som en gledelig eller positiv emosjonell tilstand som er et resultat av ens jobb eller jobbopplevelser. På denne måten representerer jobbtfredshet et veldig bredt emosjonelt konsept, og veldig få forskere har undersøkt dens definisjon og opprinnelse (Muchinsky, 2000). Selv om det eksisterer mye

forskning på akkurat jobbtilfredshet kan man argumentere for at det gir lite innsikt i de essensielle følelsene på jobb. Og at det gir dårlig innsikt i de umiddelbare følelsene man opplever i løpet av en arbeidsdag.

Jobbtilfredshet behandles i denne oppgaven som en hedonisk komponent. Begrepet jobbtilfredshet kan på bakgrunn av dette dra paralleller til Panksepp (1998) sitt "pleasure" system. "Pleasure" systemet bidrar til at mennesket returnerer til et homeostatisk set-point der ønsket er å oppleve en behagelig og tilfreds tilstand. Det vi kan trekke ut fra studier på jobbtilfredshet er viktigheten av å oppleve behag og evaluere ens generelle jobbopplevelser som positive. En implikasjon av dette fokuset, som oppgaven diskuterer er at andre følelser, tilstander og opplevelser slik som engasjement, interesse og utfordringer undervurderes. En arbeidstaker som er opptatt av å ha det behagelig og tilfreds på jobben vil trolig ikke søke etter nye utfordringer eller stimulere til kreativitet og nysgjerrighet.

Fram til nå har det blitt redegjort for de uavhengige variablene, og teorier og modeller knyttet opp til de. De uavhengige variablene jobbengasjement, optimisme, de emosjonelle opplevelsene av behagelighet og utforskning, samt jobbtilfredshet betraktes i denne oppgaven å bidra til personlig vekst og jobbutførelse, som er utfallsvariablene.

Utfallsvariabler

Personlig vekst

Potensialet for vekst i ens liv er et tema som har blitt diskutert i århundrer og som det fortsatt er vanskelig å definere klart. Det finnes ulike tilnærminger til konseptet "personlig vekst", men denne oppgaven velger å ta utgangspunkt i diskusjonen rundt begrepet velvære da det skiller mellom hedonisme og eudaimonia som er et viktig bakteppet i denne oppgaven.

Da filosofen og juristen Jeremy Bentham (f. 1748, d. 1832) foreslo at et godt liv bunnet ned til en integrering av intensitet og varighet av opplevelsen behag, insisterte han også på at alle subjektive følelser kan reduseres til en enkel dimensjon som går fra smerte til behag (eks. se Sumner, 1996). Noen år senere forkastet John Stuart Mill (tidligere student av Bentham) ideen om en fenomenologisk homogenitet. Han var imidlertid enig i at når de subjektive opplevelsene evalueres i etterkant tenderer de mot en akse som går fra fordelaktig til ufordelaktig. I dag er denne relasjonen best oppfattet som subjektiv velvære (Diener, 1984). Forutsetningen for subjektiv velvære er at den subjektive delen av et godt liv kan redegjøres for ut i fra en hedonisk komponent (eks. en følelsesmessig tilstand) og en

evaluerende komponent. Den siste komponenten er som oftest referert til som tilfredshet med livet eller en form for altomfattende glede (Vittersø, Oelmann, & Wang, 2007).

Subjektivt velvære har blitt kritisert for å være enten for hedonisk, dvs. at velvære avhenger kun av tilstedeværelsen av behagelige følelser og fraværet av ubehagelige følelser, eller for å være for stillingstagende, at velvære avhenger kun av subjektive bedømmelser av det mest fordelaktige i sitt liv. Variasjoner av det klassiske greske konseptet eudaimonia har blitt presentert som et alternativ til den hedoniske eller stillingstagende tilnærmingen. Som et svar på dette hevder Ryff (1989) at det må være seks dimensjoner av velvære og at personlig vekst er en av de dimensjonene. Optimal psykologisk fungering krever ikke bare at man oppnår sitt potensial, men at man vokser og utvider seg selv som person. Behovet for å aktualisere seg selv og realisere sine potensialer er også sentralt for perspektivet om personlig vekst. Åpenhet for opplevelser ses på som en nøkkelkarakteristikk for det fullt funksjonelle mennesket. Et slikt menneske utvikler seg kontinuerlig i stedet for å oppnå ubevegelig tilstand der alle problemer er løst. Waterman (1984) hevder at den eudaimoniske tilnærmingen har noe med personlig vekst og optimal menneskelig fungering å gjøre. Waterman (1984) tar til og med konseptet ett steg videre ved å foreslå at eudaimonia bør forstås som følelsen som etterfølges av atferd i retning av og som er konsistent med ens ekte potensial.

Vittersø et al. (2007) stiller to interessante spørsmål som følger en subjektiv tilnærming til eudaimonia. Det første spørsmålet omhandler de fenomenologiske kvalitetene av personlig vekst, nemlig: hvordan føles det å vokse som et menneske? For det andre, kan slike følelser redegjøres for med en endimensjonal behagdimensjon? De hevder også at personlig vekst er et utdatert konsept som er altfor bredt til å undersøkes empirisk. En av grunnene til at personlig vekst ikke har blitt erstattet av mer presise konsept kan skyldes påvirkningen fra tidligere forskere som Abraham Maslow og Carl Rogers som utviklet den humanistiske psykologien. En annen grunn er at det eksisterer liten enighet når det gjelder nye og liknende konsept. Eksempelvis studerte Gallagher og Lopez (2007) hvordan nysgjerrighet ("trait" og "state") kunne føre til personlig vekst. I dette tilfellet definerer de ikke personlig vekst, men man kan forstå det slik som at de ønsker å se på forløperne til personlig vekst og betrakter det som en endetilstand. Denne oppgaven velger likevel å anvende begrepet personlig vekst (hentet fra Ryff, 1989) for å holde seg til nåværende tradisjoner innen forskningen på velvære. Dette grunnet at opplevelser slik som interesse, engasjement og nysgjerrighet er alle kandidater for hvordan personlig vekst kan føles og at disse opplevelsene ikke kan reduseres til følelse av behag eller smerte (Silvia, 2006).

Jobbutførelse

Opprinnelige artikler helt tilbake til 1970 årene definerer jobbutførelse ut i fra handlinger og atferd i stedet for ut i fra resultatene av disse handlingene (Campbell, 1990; Murphy, 1989; Smith, 1976). Definisjonene fokuserer også på atferd som påvirker målene til organisasjonen og er under kontroll av hvert enkelt individ. Den siste betingelsen utelukker atferd styrt fra omgivelsene. På bakgrunn av disse ideene konseptualiseres jobbutførelse som de handlinger og atferd som er under individets kontroll og som bidrar til å nå organisasjonens mål.

Mange aspekter ved atferd faller under denne brede definisjonen av jobbutførelse. Det blir derfor viktig å vurdere strukturen som underligger kriteriene. Noen forskere har forsøkt å lage en modell som tar for seg det komplette domene ved jobbutførelse (Borman & Brush, 1993; Borman & Motowidlo, 1993; Campbell, 1990, Campbell, McHenry, & Wise, 1990, Katz & Kahn, 1978, Murphy, 1989; Welbourne, Johnson, & Erez, 1998). Mens en annen gruppe av forskere har fokusert på spesifikke komponenter ved jobbutførelse (Brief & Motowidlo, 1986; Crino, 1994; George & Brief, 1992; Hollinger & Clark, 1982; Hunt, 1996; Organ, 1988, 1997; Raelin, 1994; Robinson & Bennett, 1995; Robinson & Greenberg, 1998; Van Dyne, Cummings, & Parks, 1995). En generell gjennomgang av denne litteraturen indikerer at jobbutførelse kan beskrives ut i fra tre utførelseskomponenter. De tre komponentene er oppgaveutførelse, ”citizenship performance” og kontraproduktiv utførelse.

Oppgaveutførelse

Katz og Kahn (1978) definerer ”role performance in system” som det å møte eller overgå kvantitative og kvalitative standarder av jobbutførelse. Welbourne et al. (1998) definerer ”jobrole” som kvantiteten og kvaliteten av produksjon. Murphy (1989) definerer ”task performance” som utførelsen av plikter og ansvar assosiert med en jobb. Campbell (1990) bruker termene ”job-specific” og ”non-job-specific task proficiency” for å beskrive handlinger og atferd som gjennomføres grunnet fullførelsen av praktiske oppgaver. Borman og Motowidlo (1993) definerer oppgaveutførelse som aktiviteter som formelt er en del av jobben og som bidrar til organisasjonens praktiske grunnstamme. Borman og Brush (1993) bruker termen praktiske aktiviteter for å beskrive atferd som demonstrerer praktiske ferdigheter.

Disse konseptualiseringene av oppgaveutførelse inkluderer to sentrale kjennetegn. De krever at aktiviteter bidrar til den tekniske grunnstammen, nemlig den prosessen der økonomi

omdannes til produkter som organisasjoner spesialiserer seg innen, og blir formelt anerkjent som en del av jobben. Forestillingen om at oppgaveutførelse bidrar til opprettholdelse av den tekniske kjernen er et viktig kjennetegn som hjelper til å skille denne komponenten ved jobbutførelse fra de andre komponentene. Ved å kreve at atferd formelt gjenkjennes som en del av jobben gjør det imidlertid vanskelig å sammenlikne oppgaveutførelse på tvers av organisasjoner grunnet at formelle krav kan variere fra organisasjon til organisasjon. Rotundo og Sackett (2002) inkluderer atferd som bidrar til produksjonen av et gode eller provisjon av servicen. Definisjonen er imidlertid ikke avgrenset til å inkludere kun den type atferd som er listet i jobberskrivelsen.

”Citizenship performance”

Oppgaveutførelse forklarer en viktig del av jobbutførelse. Likevel mener forskere at det ikke er tilfredsstillende å studere kun oppgaveutførende atferd. En annen gruppe av aktiviteter som ikke nødvendigvis er oppgaverelevant, men som kan bidra til organisasjonen på en positiv måte er demonstrerende innsats (Campbell, 1990), fasilitering av team og gruppe utførelse (Organ, 1988), ”organizational role”, (Welbourne et al., 1998) og ”affiliative-promotive behavior” (Van Dyne et al., 1995). Det viser seg nemlig at disse begrepene bidrar til utholdenhet og støtte til kolleger. Interpersonlige relasjoner (Murphy, 1989), interpersonlig ”dealing”, kommunikasjon (Borman & Brush, 1993) og høflighet (Organ, 1988) beskriver atferd relatert til samarbeid, kommunikasjon og utveksling av jobbrelevant informasjon. Samfunnsdyder (Organ, 1988), komme med konstruktive forslag, spre godvilje (George & Brief, 1992), godkjenne, støtte og forsvare organisasjonsmessige mål (Borman & Motowidlo, 1993) beskriver atferd som er relatert til deltakelse i en organisasjons politiske liv og promoterer et fordelaktig image.

Flere forskere har definert og redegjort for denne gruppen av atferd. Likevel indikerer de forenevnte begrepene at sluttproduktet av disse handlingene er separate strukturer med delvis overlappende definisjoner og atferdskategorier. Denne uklarheten kan delvis forklares av variasjonen blant forskerne når det gjelder kjennetegnene ved citizenship performance. Når det forsøkes å skille mellom oppgaveutførelse og citizenship performance bruker som oftest forskere følgende kriterier, nemlig om atferden er en innrolle, som en del av jobbeskrivelsen eller belønnet (eks., Katz & Kahn, 1978; Van Dyne et al., 1995). Disse kriteriene er problematiske fordi samme atferd kan karakteriseres som innrolle eller belønnet i en organisasjon og karakteriseres som ekstrarolleatferd i en annen (Schmidt, 1993). Uansett

situasjon er atferden i seg selv den samme. Når en beslutning tas om å karakterisere atferd for citizenship performance bør det imidlertid være atferden som vektlegges og ikke konteksten atferden fungerer innenfor. På bakgrunn av dette definerer Rotundo og Sackett (2002) citizenship performance som atferd som hjelper til å nå organisasjonens mål ved å bidra til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Kontraproduktiv utførelse

En økende bekymring blant organisasjoner er kontraproduktiv utførelse (Hollinger, Slora, & Terris, 1992). Forskningen har konsentrert sin oppmerksomhet på definisjonen av begrepet og dens underliggende strukturer i et forsøk på å forutsi kontraproduktiv utførelse. Hovedkjennetegnet ved kontraproduktiv utførelse er at de ansatte ikke vedkjenner seg organisasjonens mål. Personlig avvik fra normen (Robinson & Bennett, 1995), "dødtid" atferd (Murphy, 1989) og manglende opprettholdelse av personlig disiplin (Campbell, 1990) beskriver atferd relatert til avhengighet og dårlig selvdisciplin. Destruktiv og risikabel atferd (Murphy, 1989) samt avvik beskriver atferd som ødelegger bedriftens eiendom eller utstyr. Politisk avvik, personlig aggresjon (Robinson & Bennett, 1995) og uregjerlighet (Hunt, 1996) beskriver negative handlinger som skader kolleger. Føyelighet (Borman & Motowidlo, 1993; Brief & Motowidlo, 1986; Organ, 1988) beskriver atferd relatert til regler og reguleringer. Slik som citizenship performance er kontraproduktiv utførelse preget av mange definisjoner og konseptualiseringer. Bygget på definisjonene til Robinson og Greenberg (1998) og Robinson og Bennett (1995) definerer Rotundo og Sackett (2002) kontraproduktiv utførelse som frivillig atferd som skader organisasjonens velvære.

Undersøkelsens hensikt

Denne oppgaven har tatt utgangspunkt i positiv psykologisk forskning innen arbeidslivet, og mener at det er viktig å utvide psykologiens noe begrensede synsfelt til også å inkludere menneskelige styrker og optimal fungering. Denne oppgaven tar også utgangspunkt i at positive faktorer som en helhet ikke nødvendigvis gir like resultater og velger derfor ulike tilnærminger til velvære på arbeidsplassen, nemlig den hedoniske tilnærmingen (Ryan & Deci, 2001) og den eudaimoniske tilnærmingen (Waterman, 1993). I tillegg utvides Job Demands-Resources modellen (Demerouti et al., 2004) til også å gjelde de ansattes personlige ressurser som en viktig faktor for personlig vekst og god jobbutførelse. Oppgaven søker å

forklare hvilke faktorer som bidrar til personlig vekst og god jobbutførelse, med utgangspunkt i de psykologiske fenomenene jobbtildfredshet, jobbengasjement, optimisme og de emosjonelle opplevelsene av behagelighet og utforskning. Med bakgrunn i relevante teorier, modeller og resultater vil tre hypoteser testes ut ved hjelp av korrelasjonsanalyser og regresjonsanalyser. Jobbtildfredshet og tilstedeværelsen av de emosjonelle opplevelsene av ”behagelig ” (eng. pleasure) utgjør det hedoniske perspektivet, mens jobbengasjement og tilstedeværelsen av de emosjonelle opplevelsene av ”utforskning” (eng. explore) utgjør det eudaimoniske perspektivet. Optimisme utgjør den personlige ressursen.

En forståelse for ulike typer positive opplevelser på jobben kan øke vår kunnskap om hvordan jobbsituasjoner kan være en kilde til både behag og vekst.

Metode

Problemstilling og hypoteser

Forskning på de betingelser som fremmer versus undergraver menneskelig potensial har både teoretisk viktighet og praktisk betydning siden det bidrar til kunnskap om grunnene til menneskelig atferd i tillegg til design av sosiale omgivelser som optimaliserer menneskelig utvikling, utførelse og velvære. Innen den hedoniske tilnærming til velvære er fokuset på behag og unngåelse av ubehag (Ryan & Deci, 2001). Nyere arbeidslivsforskning mener imidlertid at denne tilnærmingen muligens ikke lenger er tilfredsstillende. Arbeidstakere i dagens organisasjoner opplever større grad av vekst og presterer bedre mye grunnet engasjement, interesse og en indre motivasjon (Waterman, 1993). Dette karakteriseres som en eudaimonisk tilnærming der fokuset er på selvrealisering, vekst og optimale opplevelser. Synet til forskere innen eudaimonia er at ikke alle ønsker resulterer i velvære når de er oppnådd, selv om de gir behag i handlingsøyeblikket. I tillegg inkluderes den personlige ressursen optimisme som en viktig faktor for de ansattes tilpasning til arbeidsmiljøet (Hobfoll, 1989; Judge et al., 1997). Med utgangspunkt i dette er mine hypoteser som følger:

- 1) Den hedoniske tilnærmingen: Jobbtildfredshet og de emosjonelle opplevelsene av behagelig vil ikke bidra signifikant til forklart varians i opplevd jobbutførelse og personlig vekst.
- 2) Den eudaimoniske tilnærmingen: Jobbengasjement og de emosjonelle opplevelsene av utforskning vil bidra signifikant til forklart varians i opplevd jobbutførelse og personlig vekst.

- 3) Den personlige ressursen optimisme vil bidra signifikant til forklart varians i opplevd jobbutførelse og personlig vekst.

Design, utvalg og gjennomførelse

Undersøkelsen er basert på en korrelasjonsdesign. Resultatene i denne undersøkelsen er hentet fra en spørreskjemaundersøkelse utført i Norge i perioden november 07 – april 08. Datainnsamlingen ble gjort av forfatteren.

Utvalget er basert på to bedrifter som ble kontakten av forfatteren gjennom mail. De to bedriftene er Arbeidstilsynet og Studentsamskipnaden i Trondheim (SiT). Arbeidstilsynet er organisert med et direktorat og syv regioner med underliggende tilsynskontor spredd over hele landet. Etatens oppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav. SiT driver alle de tjenestene en student trenger for å gjøre studietiden så problemfri og effektiv som mulig. En studentsamskipnad er en særegen organisasjonsform med elementer av *forvaltning*, en egen lov styrer virksomheten, *forening*, studentene har flertall i styret, og *forretning*, store deler av virksomheten er organisert som aksjeselskaper og driver forretningsdrift.

Informasjon om positiv psykologi ble gitt bedriftenes kontaktpersoner, og undersøkelsen ble sendt til alle avdelinger i begge organisasjonene. Forfatteren opprettet kontakt med representanter fra hver organisasjon og kom sammen fram til en enighet om hvordan opprettholde medarbeidernes anonymitet.

Hos Arbeidstilsynet ble undersøkelsen lagt ut på deres intranett, mens hos SiT ble undersøkelsen sendt ut til alle ansatte over mail. Respondentene svarte på undersøkelsen over nettet og svarene ble lagret i en databank opprettet av forfatteren, som kun forfatteren hadde tilgang til. Sammen med undersøkelsen fulgte det et informasjonsskriv og samtykkeerklæring der det ble informert om ansvarlige for undersøkelsen, undersøkelsens hensikt, mål og anonymitet samt hvordan svarene ville bli behandlet. Undersøkelsen var godkjent av Datatilsynet.

Totalt 58 personer deltok fra Arbeidstilsynet. Aldersgjennomsnittet var i dette utvalget på 46 år med et standardavvik på 8.8. Det var 36 kvinner og 22 menn som svarte. Totalt 84 personer deltok fra SiT, og aldersgjennomsnittet var i dette utvalget på 44 med et standardavvik på 10.5. Det var 60 kvinner og 24 menn som svarte .

Spørreskjemaet

Design

Spørreskjemaet ble strukturert i 17 seksjoner og det ble benyttet tidligere publiserte variabler. Disse omfatter blant annet Christensen (2008) sin undersøkelse om positive faktorer på nordiske arbeidsplassen.

Undersøkelsen etterspør mer spesifikke områder som antas å ha betydning for de ansattes vurdering av egen jobbutførelse og personlig vekst. Dette omhandler informasjon om jobbengasjement, optimisme, jobbtfredshet og emosjonelle opplevelser. Til slutt etterspørres det demografiske variabler, slik som alder, kjønn, ansettelsesområde og ansettelsestid. Det ble benyttet samme måleskalaer som i undersøkelsene spørsmålene var hentet fra.

Tabell 1 viser oversikten over variablenes index og Cronbachs alpha.

Bakgrunnsvariabler

Det ble stilt spørsmål om kjønn, alder, arbeidstittel spesifisert for hver organisasjon, ansettelsestid og geografisk arbeidsområde (storby, mindre by, landsby). Arbeidstittel ble senere ikke tatt med for å bevare anonymiteten. Hver organisasjon ble studert separat.

Jobbengasjement

Jobbengasjement ble målt ut i fra Utrecht Work Engagement Scale (UWES), utviklet av Schaufeli og Bakker (2003). Skalaen har blitt oversatt til norsk, og har blitt brukt i noen norske studier siden. Testen fikk navnet "Jobb og Velvære" i stedet for "Jobbengasjement" slik at det ikke skulle være lett å gjennomskue testens formål. Svarskalaen er en unipolar 7 punkts skala bestående av de tre subskalaene *vitalitet*, *entusiasme* og *fordypning*. *Vitalitet* inneholder 6 variabler, slik som "når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben" og "jeg føler meg sterk og energisk på jobben". *Entusiasme* inneholder 5 variabler, slik som "jeg blir inspirert av jobben min" og "jeg er entusiastisk i jobben". *Fordypning* inneholder 6 variabler, slik som "når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg" og "jeg er oppslukt av arbeidet mitt". Den totale jobbengasjementskalaen består av disse tre subskalaene, til sammen 17 variabler, som skåres på en 7 punkts skala fra 0 (aldri) til 6 (daglig). Tidligere psykometriske studier har vist at jobbengasjementskalaen har en akseptabel begrepsvaliditet, for eksempel at den er konseptuelt forskjellig fra utbrenthet (Schaufeli et al., 2002).

Optimisme

For å måle optimisme ble det brukt "Life Orientation Test – Revised" (LOT-R) av Scheier, Carver og Bridges (1994). Testen fikk navnet "Om deg selv" for at det ikke skulle være lett å gjennomskue testen. Det er en unipolar skala der seks av ti variabler brukes for å utlede en optimistisk skåre. Fire av variablene er såkalte filleritems og brukes ikke under skåring. Av de seks variablene som skåres er tre variabler forklart i en positiv retning og tre variabler forklart i en negativ retning. Respondentene blir bedt om å indikere i hvilken grad de sier seg enig i argumentene på en skala fra 0 (sterkt uenig) til 4 (helt enig).

De negativt ladede items (3, 7, 9) reverseres før skåring. Responsene til disse variabler summeres med responsene til item 1, 4 og 10 for å gi en generell optimisme skåre. Skårene kan rangere fra 0 til 24.

Emosjonelle opplevelser

Dette måleinstrumentet er utviklet av Vittersø, Dyrdal og Røysamb (2005), og respondentene ble bedt om å ta stilling til hvor ofte de opplever ulike emosjonelle opplevelser på jobben på en 7-punkts skala fra 1 (aldri) til 7 (hele tiden). Måleinstrumentet var basert på to positive emosjonelle tilstander og tre negative emosjonelle tilstander. De emosjonelle tilstandene ble målt med tre spørsmål hver. De to positive emosjonelle tilstandene var opplevelsen av behagelighet og utforskning, mens de tre negative emosjonelle tilstandene var frykt, sinne og tristhet. Det var dermed seks spørsmål som målte positive emosjonelle tilstander og ni spørsmål som målte negative emosjonelle tilstander. I denne undersøkelsen ble utforskning og behagelighet brukt, hver med tre variabler. Seks variabler ble altså brukt.

Jobbtilfredshet

For å måle generell jobbtilfredshet ble et måleinstrument bestående av tre spørsmål benyttet (Hackman & Oldham, 1975). Dette måleinstrumentet (Hackman & Oldham, 1975) er en kort versjon av det opprinnelige måleinstrumentet "Job Diagnostic Survey" som består av flere spørsmål. Hackman og Oldham (1975) beskriver måleinstrumentet som en overordnet måling av i hvilken grad arbeidstakeren er glad og tilfreds i jobben. Respondentene svarte på en 5 punkts bipolar skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig).

Jobbutførelse

Jobbutførelse ble målt ved å bruke seks variabler basert på tidligere arbeid av Brockner, Tyler og Cooper-Schneider (1992), og May, Korczynski og Frenkel (2002). Denne sammenslåingen av variabler er hentet fra Kuvaas (2006). Eksempler på påstander er ”jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min” og ”jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min”. Respondentene svarte på en 5 punkts skala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig).

Personlig vekst

Denne skalaen består av fem subskalaer: subskala A, *nysgjerrighet* (Amabile, Hill, Hennessey & Tighe, 1994) med 5 variabler, subskala B, *flyt* (Kashdan, Rose, & Fincham, 2004) med 3 variabler, subskala C, *kompleksitet* (fra Cattells 16PF, tilgjengelig fra IPIP, 2002) med 5 variabler, subskala D, *kompetanse* (fra Cloningers TCI, tilgjengelig fra IPIP, 2002) med 5 variabler og subskala E, *læring* (Pavot & Diener, 1993) med 5 variabler. Respondentene avga svar på en Likert skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Eksempler på variabler er ”jeg nyter å forsøke å løse kompliserte oppgaver”, ”når jeg deltar i en aktivitet har jeg en tendens til å bli så involvert at jeg ’glemmer tiden’”, ”jeg elsker å komme på nye måter å gjøre ting på” og ”jeg kan utføre en rekke ulike oppgaver”.

Tabell 1. Oversikt over index og alphaverdi

Index	Antall variabler	Cronbachs alpha
1. Positive emosjoner	6	.89
Behagelighet	3	.87
Utforskning	3	.91
2. Jobbtilfredshet	3	.82
3. Jobbengasjement	17	.95
Vitalitet	6	.88
Entusiasme	5	.89
Fordypning	6	.89
4. Optimisme	6	.61
5. Jobbutførelse	6	.77
6. Personlig vekst	23	.89
Nysgjerrighet	5	.84
Flyt	3	.81
Kompleksitet	5	.78
Kompetanse	5	.86
Læring	5	.59

Analyser

Pearsons bivarierte korrelasjonsanalyse og stepwise regresjonsanalyser ble benyttet for å analysere resultatene i denne undersøkelsen. Svarresponsen varierer fra 56-58 respondenter hos Arbeidstilsynet og fra 78-84 respondenter hos SiT. Pairwise deletion ble brukt for å få med mest mulige svar da svarresponsen ikke var så stor. Resultatene presenteres separat for hver av de to organisasjonene. Dette grunnet at disse enkle analyser fyldigere gjengir testen av hypotesene, og ettersom organisasjonene har svart forskjellig. Det var også interesse fra hver organisasjon om å presentere resultatene separat. Det fantes ingen teoretisk interesse i å teste organisasjonene mot hverandre.

Korrelasjonsanalyser

For å undersøke korrelasjonene mellom jobbtilfredshet, jobbengasjement, optimisme, de emosjonelle opplevelsene av behagelighet og utforskning, og de avhengige variablene jobbutførelse og personlig vekst ble Pearsons bivarierte korrelasjonsanalyse benyttet. Dette er et standardisert mål på styrken av forholdet mellom to variabler. Det kan gi en verdi fra -1 (ettersom en variabel endres, endres den andre variabelen i motsatt retning med samme størrelsesmengden), gjennom 0 (ettersom en variabel endres, endres ikke den andre i det hele tatt) til +1 (ettersom en variabel endres, endres den andre i den samme retningen med den samme størrelsesmengden) (Field, 2005).

Regresjonsanalyser

For å teste om jobbtilfredshet, jobbengasjement, optimisme og de emosjonelle opplevelsene behagelighet og utforskning predikerte jobbutførelse respektive personlig vekst ble stepwise regresjonsanalyse utført for eksplorerende modellbygging. I stepwise regresjonsanalyser vil en avgjørelse om hvilke prediktorer som skal være en del av modellen basere seg på matematiske kriterier. Det statistiske dataprogrammet SPSS gir muligheten til å velge mellom en "forward" metode og en "backward" metode, og det er viktig å velge den som er mest hensiktsmessig (Field, 2005). I denne oppgaven ble det valgt en backward stepwise regresjonsanalyse. Backward metoden er det motsatte av forward metoden. Det vil si at programmet plasserer alle prediktorene i modellen for så å kalkulere bidraget til hver enkelt

variabel ved å se på signifikansverdien til t-testen for hver prediktor. Denne signifikansverdien sammenliknes mot et fjerningskriterium. Hvis en prediktor møter fjerningskriteriet fjernes prediktoren og modellen revurderer de gjenværende prediktorene. Field (2005) anbefaler å bruke backward metoden fremfor forward metoden på grunn av suppressoreffektene som oppstår når en prediktor har en signifikant effekt kun når en annen variabel holdes konstant. Forward metoden vil ha en høyere sannsynlighet for å gjøre Type II feil. Type II feil oppstår når vi tror at det ikke er noen effekt i populasjonen, når det i realiteten faktisk er det (Field, 2005).

Resultatdel

Tabell 2 og 3 viser hvordan de to utvalgene i gjennomsnitt rapporterte sitt nivå av optimisme, engasjement, personlig vekst, hvor ofte de opplevde de emosjonelle tilstandene utforskning og behagelighet, samt deres nivå av jobbtilfredshet og jobbutførelse, og Cronbach's alpha sammenlagt for begge organisasjonene. Dette for at Cronbach's alpha sammenlagt for hver organisasjon ga et mer presist mål. Resultatene presenteres derfor delvis sammenlagt.

Tabell 2. Oversikt over gjennomsnitt, standardavvik, min./maks. verdi, antall respondenter (N) og Cronbachs alpha for respondentene i Arbeidstilsynet

	Behagelighet	Utforskning	Jobbtilfredshet	Jobbengasjement	Optimisme	Jobbutførelse	Personlig vekst
Gjennomsnitt*	4.98	5.44	3.39	4.33	16.84	3.75	3.76
SD	1.01	1.16	.25	1.05	4.32	.55	.47
Min./maks.	1/7	1/7	2.7/4.07	.88/5.88	8/24	2.5/4.07	2.13/4.7
N	58	58	58	58	58	58	56
Cronbachs alpha	.87	.91	.82	.95	.61	.77	.89

* Høy verdi indikerer mer av egenskapene

Tabell 3. Oversikt over gjennomsnitt, standardavvik, min./maks. verdi, antall respondenter (N) og Cronbachs alpha for respondentene i Studentsamskipnaden i Trondheim

	Behagelighet	Utforskning	Jobbtilfredshet	Jobbengasjement	Optimisme	Jobbutførelse	Personlig vekst
Gjennomsnitt*	5.17	5.41	3.46	4.58	17.08	3.81	3.78
SD	1.00	1.17	.27	1.15	3.53	.46	.42
Min./maks.	1/7	1/7	2.5/4.13	.40/6	8/24	2.17/5	2.7/4.9
N	79	79	79	81	84	84	80
Cronbachs alpha	.87	.91	.82	.95	.61	.77	.89

* Høy verdi indikerer mer av egenskapene

Både Arbeidstilsynet og Studentsamskipnaden i Trondheim (SiT) lå i gjennomsnitt høyt på optimisme, dvs. omkring 17 da høyest mulig skåre var 24 (Scheier, et al., 1994). Sammenliknet med andre studier av amerikanske college studenter (N=2055) som hadde en gjennomsnittsskåre på 14,33 (SD=4.28) (Scheier, et al., 1994) kan dette utvalget sies å være svært optimistiske. Cronbachs alpha var på .61.

Når det gjelder jobbengasjement hadde Arbeidstilsynet et gjennomsnitt på 4.33 (SD=1.05). SiT hadde et gjennomsnitt på 4.58 (SD= 1.15). Høyest mulig skåre var 6. På bakgrunn av dette, og sammenliknet med europeiske normdata (N=2131) (Schaufeli, & Bakker, 2003) som hadde et gjennomsnitt på 3.82 (SD=1.10), kan dette utvalget sies å være engasjerte i sin jobb. Subskala vitalitet hadde en cronbachs alpha på .88. Subskala entusiasme hadde en cronbachs alpha på .89. Subskala fordypning hadde en cronbachs alpha på .89, mens den totale engasjementskåren hadde en cronbachs alpha på .95.

Utvalget fra Arbeidstilsynet rapporterte stor grad av den emosjonelle tilstanden behagelighet på jobben, da utvalgets gjennomsnittsskåre var på 4.98 (SD=1.01). Utvalget fra SiT rapporterte også stor grad av behagelighet med en gjennomsnittsskåre på 5.17 (SD=1.00). Høyest mulig skåre på den emosjonelle tilstanden behagelighet var 7. Cronbachs alpha var på .87.

Arbeidstilsynet rapporterte også stor grad av utforskning på jobben, da gjennomsnittsskåren var på 5.44 (SD=1.16). SiT hadde en gjennomsnittsskåre på 5.41 (SD=1.17). Høyest mulig skåre var 7. Cronbachs alpha var på .91.

Arbeidstilsynet og SiT sin skåre på jobbtilfredshet lå ganske tett opp mot høyest mulig skåre som var 5. Arbeidstilsynet hadde et gjennomsnitt på 3.39 (SD=.25), mens SiT hadde et gjennomsnitt på 3.46 (SD=.27). Begge ser dermed ut til å trives godt på jobben. Cronbachs alpha var på .82.

Når det gjelder personlig vekst hadde Arbeidstilsynet en gjennomsnittsskåre på 3.76 (SD=.47). SiT hadde en gjennomsnittsskåre på 3.78 (SD=.42). Høyest mulig skåre var 5. Subskala A, nysgjerrighet, hadde en cronbachs alpha på .84. Subskala B, flyt, hadde en cronbachs alpha på .81. Subskala C, kompleksitet, hadde en cronbachs alpha på .78. Subskala D, kompetanse, hadde en cronbachs alpha på .86, mens subskala E, læring, hadde en cronbachs alpha på .59. Totalt hadde personlig vekst en cronbachs alpha på .89.

Når det gjaldt jobbutførelse hadde Arbeidstilsynet en gjennomsnittsskåre på 3.75 (SD=.55), mens SiT hadde en gjennomsnittsskåre på 3.81 (SD=.46). Cronbachs alpha var på .77.

Sammenfattet viser resultatene at både organisasjonene lå over gjennomsnittet på samtlige index.

Korrelasjoner til jobbutførelse og personlig vekst

Pearsons bivariate korrelasjonsanalyse ble benyttet for å teste sammenhengen mellom inngående variabler. Dette ble gjort separat for hver organisasjon og separat for hver avhengige variabel. Tabell 4 og 5 kan vise til de ulike korrelasjonsstudiene.

Tabell 4. Korrelasjon mellom behagelighet, utforskning, jobbtilfredshet, jobbengasjement, optimisme, jobbutførelse og personlig vekst hos Arbeidstilsynet (N=58)

Variabler	1	2	3	4	5	6	7
1. Behagelighet	1.00						
2. Utforskning	.706**	1.00					
3. Jobbtilfredshet	.607**	.625**	1.00				
4. Jobbengasjement	.623**	.763**	.447**	1.00			
5. Optimisme	.674**	.610**	.526**	.585**	1.00		
6. Jobbutførelse	.344**	.473**	.335*	.479**	.310*	1.00	
7. Personlig vekst	.567**	.738**	.531**	.589**	.522**	.458**	1.00

** Korrelasjonene er signifikant på 0.01 nivå

* Korrelasjonene er signifikant på 0.05 nivå

I data fra Arbeidstilsynet (tabell 4) viste det seg at den avhengige variabelen jobbutførelse hadde positive og signifikante korrelasjoner med de uavhengige variablene jobbtilfredshet ($r = .34, p < .05$), jobbengasjement ($r = .48, p < .01$), den emosjonelle opplevelsen av behagelighet ($r = .34, p < .01$) og utforskning ($r = .47, p < .01$), samt optimisme ($r = .31, p < .05$). Sterkest var altså korrelasjonen med jobbengasjement.

Når det gjaldt den avhengige variabelen personlig vekst hadde variabelen positive og signifikante korrelasjoner med alle de uavhengige variablene jobbtildfredshet ($r = .53, p < .01$), jobbengasjement ($r = .59, p < .01$), optimisme ($r = .52, p < .01$) og de emosjonelle opplevelsene behagelighet ($r = .57, p < .01$) og utforskning ($r = .74, p < .01$). Sterkest var imidlertid korrelasjonen med den emosjonelle opplevelsen av utforskning.

Tabell 5. Korrelasjon mellom behagelighet, utforskning, jobbtildfredshet, jobbengasjement, optimisme, jobbutførelse og personlig vekst hos Studentsamskipnaden i Trondheim (N=84)

Variabler	1	2	3	4	5	6	7
1. Behagelighet	1.00						
2. Utforskning	.748**	1.00					
3. Jobbtildfredshet	.470**	.345**	1.00				
4. Jobbengasjement	.569**	.758**	.349**	1.00			
5. Optimisme	.373**	.350**	.135	.404**	1.00		
6. Jobbutførelse	.330**	.462**	.126	.359**	.036	1.00	
7. Personlig vekst	.071	.128	.017	.212	.290**	.319**	1.00

** Korrelasjonene er signifikant på 0.01 nivå

* Korrelasjonene er signifikant på 0.05 nivå

I data fra Studentsamskipnaden i Trondheim (tabell 5) viste det seg at jobbutførelse hadde positive og signifikante korrelasjoner med de uavhengige variablene jobbengasjement ($r = .36, p < .01$) og de emosjonelle opplevelsene av behagelighet ($r = .33, p < .01$) og utforskning ($r = .46, p < .01$). Jobbutførelse hadde en positiv, men ikke signifikant korrelasjon med jobbtildfredshet ($r = .13, p > .05$) og optimisme ($r = .04, p > .05$). Sterkest var korrelasjonen til den emosjonelle opplevelsen av utforskning.

Når det gjaldt den avhengige variabelen personlig vekst hadde den kun en positiv og signifikant korrelasjon med den uavhengige variabelen optimisme ($r = .29, p < .01$). Jobbtildfredshet ($r = .02, p > .05$), jobbengasjement ($r = .21, p > .05$) og de emosjonelle opplevelsene av behagelighet ($r = .07, p > .05$) og utforskning ($r = .13, p > .05$) hadde en positiv, men ikke signifikant korrelasjon med personlig vekst.

De avhengige variablene hadde imidlertid en positiv og signifikant korrelasjon med hverandre ($r = .32, p < .01$).

Regresjonsanalyser til jobbutførelse og personlig vekst

For å undersøke om den eudaimoniske tilnærmingen, den hedoniske tilnærmingen og om den personlige ressursen optimisme predikerte jobbutførelse og personlig vekst ble backward stepwise regresjonsanalyser utført separat for hver av de avhengige variablene, i tillegg til at analysene ble delt ut i fra organisasjon. På bakgrunn av hypotesene forventes det at den eudaimoniske tilnærmingen, med variablene jobbengasjement og den emosjonelle opplevelsen av utforskning, samt den personlige ressursen optimisme vil ha en effekt på jobbutførelse og personlig vekst.

Tabell 6. Regresjonsanalyse for de avhengige variablene jobbutførelse og personlig vekst i Arbeidstilsynet (N = 58)

Variabel	Jobbutførelse			Personlig vekst		
	B	β	t-verdi	B	β	t-verdi
Jobbengasjement	.24	.48	4.83**			
Utforskning				.23	.74	8.04**
R^2		.23			.55	
Justert R^2		.22			.54	

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

I Arbeidstilsynet (tabell 6) var det den uavhengige variabelen jobbengasjement som ble trukket ut og som var relatert til jobbutførelse. Dette viste en standardisert betavekt på .48 ($t = 4.83$, $p < .01$). Jobbengasjement forklarte 22 % av variansen i jobbutførelse hos Arbeidstilsynet ($F = 16.67$).

Når det gjaldt den avhengige variabelen personlig vekst var det den emosjonelle opplevelsen av utforskning som ble trukket ut, og som viste en standardisert betavekt på .74 ($t = 8.04$, $p < .01$). Utforskning forklarte 54 % av variansen i personlig vekst hos Arbeidstilsynet ($F = 64.61$).

Tabell 7. Regresjonsanalyse for de avhengige variablene jobbutførelse og personlig vekst Studentsamskipnaden i Trondheim (N = 84)

Variabel	Jobbutførelse			Personlig vekst		
	B	β	t-verdi	B	β	t-verdi
Utforskning	.18	.46	4.58**			
Optimisme				.34	.29	2.66
R^2		.21			.08	
Justert R^2		.20			.07	

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

I SiT (tabell 7) var det den emosjonelle opplevelsen av utforskning som ble trukket ut og som var relatert til jobbutførelse. Dette viste en standardisert betavekt på .46 ($t = 4.58$, $p < .01$). Utforskning forklarte 20 % av variansen i jobbutførelse i SiT ($F = 20.93$).

Når det gjaldt den avhengige variabelen personlig vekst var det den personlige ressursen optimisme som ble trukket ut, og som viste en standardisert betavekt på .29 ($t = 2.66$, $p > .05$). Optimisme forklarte kun .07 % av variansen i personlig vekst i SiT ($F = 7.06$).

Foreløpige konklusjoner

Både jobbengasjement og den emosjonelle opplevelsen av utforskning tilhører i denne oppgaven den eudaimoniske tilnærmingen, og ble således antatt å bidra signifikant til forklart varians i jobbutførelse og personlig vekst. I tillegg var det antatt at den personlige ressursen optimisme ville bidra signifikant til forklart varians i de uavhengige variablene.

Korrelasjonsanalysene i Arbeidstilsynet viste at jobbengasjement hadde den sterkeste korrelasjonen til jobbutførelse ($r = .48$, $p < .01$), mens den emosjonelle opplevelsen av utforskning hadde den sterkeste korrelasjonen til personlig vekst ($r = .74$, $p < .01$). Det var også jobbengasjement som viste seg å bidra signifikant til forklart varians i jobbutførelse med 22 %, mens utforskning bidro signifikant til forklart varians i personlig vekst med 54 %.

Korrelasjonsanalysene i SiT viste imidlertid at den emosjonelle opplevelsen av utforskning hadde den sterkeste korrelasjonen til jobbutførelse ($r = .46$, $p < .01$), mens det var kun den personlige ressursen optimisme som hadde en signifikant og positiv korrelasjon til personlig vekst ($r = .29$, $p < .01$). Det viste seg også å være utforskning som bidro signifikant til forklart varians i jobbutførelse med 20 %, mens optimisme forklarte kun .07 % av variansen i personlig vekst og hadde således ingen prediksjonskraft.

Disse resultatene støtter delvis den andre hypotesen og den eudaimoniske tilnærmingen, nemlig at jobbengasjement, nysgjerrighet og interesse ville kunne påvirke grad av egenopplevd jobbutførelse og personlig vekst på arbeidsplassen. Resultatene støtter derimot ikke den tredje hypotesen som antok at en optimistisk tro ville kunne påvirke grad av egenopplevd jobbutførelse og personlig vekst på arbeidsplassen. Imidlertid viser resultatene fra korrelasjonsanalysene og regresjonsanalysene for jobbutførelse at det i hver organisasjon er ulike uavhengige variabler fra den eudaimoniske tilnærmingen som har en relasjon til jobbutførelse, nemlig jobbengasjement og utforskning. Det ble også trukket ut to ulike variabler for hver organisasjon som hadde en relasjon til personlig vekst, nemlig utforskning

og optimisme. Utforskning viser således å ha en relasjon til både personlig vekst i Arbeidstilsynet og jobbutførelse i SiT.

Resultatene viser at det er den eudaimoniske tilnærmingen, med variablene jobbengasjement og utforskning som har de sterkeste relasjonene til de uavhengige variablene jobbutførelse og personlig vekst.

Diskusjon

Undersøkelsens formål

Formålet med denne undersøkelsen var å undersøke om den hedoniske tilnærmingen, med variablene jobbtillfredshet og den emosjonelle opplevelsen behagelighet, eller den eudaimoniske tilnærmingen, med variablene jobbengasjement og den emosjonelle opplevelsen utforskning, samt om den personlige ressursen optimisme ville ha en relasjon til jobbutførelsen og grad av personlig vekst til medarbeiderne i de to ulike organisasjonene. Det ble utført undersøkelser separat for de ulike organisasjonene i form av korrelasjoner og regresjonsanalyser.

Arbeidsarenaen er en av de viktigste arenaene i et menneskes liv, og denne undersøkelsen tar utgangspunkt i at det er viktig å undersøke de positive sidene ved arbeid og arbeidsmiljø for å få en bedre forståelse av meningen og effektene av akkurat dette (Turner et al., 2002). Organisasjoner i dag lever i et høyt tempo og må forholde seg til kontinuerlige endringer, og med det forventes det av medarbeiderne å være initiativrike og proaktive (Crant, 2000). Denne undersøkelsen, med bakgrunn i teorier på velvære (hedonisme og eudaimonia), samt mer arbeidspsykologiske teorier på velvære, tok utgangspunkt i at medarbeidere som er friske i en tradisjonell forstand ikke nødvendigvis opplever grad av personlig vekst eller presterer på sitt beste. Derfor ble ulike tilnærminger til velvære på arbeidsplassen undersøkt; nemlig den hedoniske tilnærmingen, den eudaimoniske tilnærmingen, samt den hittil forsømte personlige ressursen innen JD-R modellen, i denne undersøkelsen uttrykt som optimisme. Antakelsen var at den eudaimoniske tilnærmingen ville predikere medarbeidernes personlige vekst og jobbutførelse, fordi deres arbeidsaktivitet var i samsvar med deres verdier (Waterman, 1993), og grunnet det oppleve vekst og gode prestasjoner. I tillegg ble det antatt at en optimistisk tro på fremtiden bidro til dette da optimister er motivert mot å nå mål, og har en tiltro til å nå de målene de har satt seg (Carver & Scheier, 2002).

Resultatene diskuteres separat for de to ulike organisasjonene i forhold til de avhengige variablene, men vil først gjøre rede for noen av oppgavens begrensninger.

Oppgavens begrensninger

Undersøkelsen i denne oppgaven spesifiserer en prediksjon mellom de uavhengige variablene jobbengasjement, den emosjonelle opplevelsen av utforskning og de avhengige variablene jobbutførelse og personlig vekst. Bakteppet for denne oppgaven er hentet fra teori på velvære i form av hedonisme og eudaimonia, samt mer arbeidspsykologiske teorier og modeller på velvære. Grunnen til dette skillet i tilnærminger er for å forsøke å illustrere at ulike jobbsituasjoner krever ulike tilnærminger til velvære.

Denne klassifiseringen av tilnærminger (i form av hedonisme og eudaimonia) til de avhengige variablene kan sies å være for enkel. Undersøkelsen har imidlertid forsøkt å illustrere hvordan ulike syn på velvære på arbeidsplassen kan påvirke jobbutførelse og personlig vekst.

Det eksisterer mye forskning som viser hvordan behagelighet og tilfredshet på den ene siden er distinkt forskjellig fra engasjement og interesse på den andre siden. Eksempelvis viser tidligere undersøkelser at interesse, utfordringer og nysgjerrighet påvirker personlig vekst (Csikszentmihalyi, 1975; Fredrickson, 1998; Panksepp, 1998; Ryan & Deci, 2001). Interesse har gjentatte ganger vist seg å ha en svak korrelasjon med behagelighet (Silvia, 2006). En annen grunn til at det kan være interessant å undersøke disse tilnærmingene i arbeidslivet er tilnærmingenes funksjonalitet. Mange ansatte opplever behagelighet når mål er nådd eller når behov er møtt. Behagelighet kan således oppleves som en belønning og føre til at de ansatte repeterer den forutgående atferden, samt bidra til å bevare gode øyeblikk og nylig suksess (Fredrickson, 1998). Behagelighet kan også signalisere til de ansatte at de er klare for å påta seg nye mål og oppgaver. Behagelighet kan imidlertid også føre til at de ansatte legger mindre innsats i å nå de mål de har satt seg (Carver, 2003), da man ønsker å oppnå likevekt.

I kontrast kan engasjement og utforskning føre til at de ansatte forplikter seg til de mål som er satt, selv om målene er vanskelige å nå. For å illustrere dette kan man tenke seg en situasjon der behagelighet er den eneste motivasjonen for gå i gang med arbeidsoppgavene. Hvis behagelighet er den emosjonelle opplevelsen som gir de ansatte likevekt vil de en slik jobbsituasjon ikke tørre å hengi seg til de utfordringer som står mellom dem og de mål som er satt. Dette for at utfordringene ikke signaliserer lettelse over å oppnå likevekt. Hvis

behagelighet var den eneste emosjonelle opplevelsen vi hadde ville få av prosjektene i dagens organisasjoner blitt gjennomført. Når de ansatte engasjerer seg i utformingen av planer (både organisasjonens og sine egne personlige) vil opplevelsen av engasjement forebygge ubehageligheten av midlertidige tilbakeslag eller nederlag. Opplevelsen av engasjement kan fungere som en markør for en aktiv ansatt som ønsker måloppnåelse.

De ansattes opplevelse av behagelighet og tilfredshet er således nødvendig på en arbeidsplass, men ikke tilstrekkelig. Hvis prosessen av å nå sitt potensial på jobben er viktig vil engasjement, interesse og utforskning spille en viktig rolle.

Undersøkelsen argumenterer for at variablenes ulike tilhørighet innen teorier på velvære er akseptabel. Det erkjennes likevel at andre variabler er like brukbare om ikke mer. Fremtidig forskning kan bidra til å klargjøre reliabiliteten og validiteten til andre variabler innen hedonisme og eudaimonia.

Jobbutførelse

Innen oppblomstringen av positiv psykologi og konsepter slik som jobbengasjement og utforskning, er forskning på de ansattes velvære og jobbutførelse blitt et fremtredende forskningstema.

Jobbengasjement som tilnærming til god jobbutførelse

I *Arbeidstilsynet* var det jobbengasjement som hadde en relasjon til egenvurdering av jobbutførelse og forklarte 22 % av variansen ($\beta = .48$). Det vil si at de ansatte betegnet seg selv som engasjert og var derfor opptatt av å gjøre en god innsats i jobben sin, samt legge inn ekstra innsats. Det var jobbengasjement som hadde den sterkeste korrelasjonen til jobbutførelse ($r = .48$, $p < .01$) i *Arbeidstilsynet*.

I denne undersøkelsen defineres jobbengasjement som: "*a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*" (Schaufeli et al., 2002, s 74). Tidligere studier kan vise til viktigheten av å undersøke relasjonen mellom jobbengasjement og jobbutførelse. Salanova et al (2005) fant ut at organisasjonsressurser og jobbengasjement predikerte serviceklimaet blant 114 hotell og restauranter som igjen predikerte de ansattes jobbutførelse og kundenes lojalitet. I en studie blant nederlandske ansatte var også jobbengasjement positivt assosiert med jobbutførelse (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Harter, Schmidt og Hayes (2002) fant positive relasjoner mellom de ansattes

engasjement og bedriftens utfall, slik som kundetilfredshet, produktivitet, profitt, lavere turnover og færre ulykker.

I denne undersøkelsen tilhører jobbengasjement den eudaimoniske tilnærmingen som igjen antas å predikere egenvurdering av jobbutførelsen. Waterman (1993) hevder at velvære og eudaimonia oppleves når menneskelig aktivitet, i dette tilfellet på jobben, er i samsvar med dype verdier og man er helhetlig engasjert. Velvære defineres ut i fra om en ansatt fungerer optimalt (Waterman, 1993) på arbeidsplassen. Waterman kan vise til at under de betingelser der man føler seg oppriktig engasjert oppsøker man aktiviteter som bidrar til utvikling og som oppleves som utfordrende og gir anstrengende innsats. Å være oppriktig engasjert er assosiert til en form for drivkraft. Waterman viser imidlertid til at den hedoniske tilnærmingen, nemlig det å være tilfreds og ha det behagelig var mer relatert til å være avslappet, oppleve glede og ta avstand fra problemer. Egenvurdering av jobbutførelse er i denne undersøkelsen uttrykt som å gi ekstra innsats i arbeidet sitt, og å prestere bedre enn hva som forventes, og i følge Waterman (1993) vil oppriktig engasjement på jobben være en drivkraft som bidrar til bedre prestasjoner.

En av forutsetningene for å prestere godt i dagens arbeidsmarked er å kunne tilpasse seg skiftende omgivelser. Langelaan et al. (2006) fant i sin studie at engasjerte ansatte har et høyt nivå av mobilitet, og på grunn av dette responderer tilfredsstillende på endringer i omgivelsene samtidig som de raskt tilpasser seg nye miljø og omstiller seg mellom aktiviteter. I tillegg kan tidligere studier vise til at engasjerte ansatte har en sterk tilknytning til sine arbeidsoppgaver og mener at de er effektive i å mestre sine jobbkrav (Maslach et al, 2001). Det har imidlertid ikke blitt undersøkt jobbkrav i denne studien, men studier av de subjektive effektene av jobbengasjement kan vise til en effektiv mestring av arbeidshverdagen, samt høy endringskompetanse (Langelaan et al., 2006)

Hvordan tilrettelegge for jobbengasjement og god jobbutførelse

I denne sammenhengen blir det viktig å trekke inn self determination teorien som tar opp i seg det eudaimoniske konseptet. Flere faktorer har tidligere blitt undersøkt som fremmer versus undergraver indre motivasjon og velvære. Disse funnene har ført til tre behov som når de er tilfredsstilt øker selvmotivasjon. De tre behovene er kompetanse (Harter, 1978; White, 1963), beslektethet (Baumeister & Leary, 1995; Reis, 1994) og autonomi (deCharms, 1968; Deci, 1975). Kompetanse innebærer en følelse av mestring av de utfordringene som ligger i omgivelsene (Bandura, 1977), og at man aktivt bruker ressursene som ligger i omgivelsene

(Ryff, 1989). Beslektethet refererer til følelsen av at man har en forbindelse med andre og at man har en følelse av tilhørighet (Bowlby, 1979). Autonomi refererer til vilje, følelsen av at ens atferd stammer fra og er støtte av seg selv (deCharms, 1968; Deci, 1975). Både ledere og medarbeideren selv har et ansvar for å tilrettelegge for disse tre behovene og vedlikeholde at de er tilfredsstillt.

For at medarbeiderne skal vurdere sin egen jobbutførelse for å være god blir det derfor viktig at de lærer å kontrollere omgivelsene og opplever seg selv som dyktige og effektive versus hjelpeløse og inkompetente. Følelsen av et kollegafelleskap som inkluderer kunnskap og omsorg for andre mennesker må også vektlegges. Studier viser for eksempel at jobbengasjement er smittsomt (Salanova, Agut & Peiró, 2005), og å skape arenaer på en arbeidsplass der engasjementet til medarbeiderne og lederne kan smitte over på andre kan tenkes å bidra til en felles tilhørighet og et ønske og tro på at man presterer godt. Det er også viktig at de føler at arbeidsoppgavene som skal gjennomføres stammer fra, og er støttet av dem selv, i motsetning til å bli kontrollert eller dirigert av ytre krefter. Her blir det imidlertid viktig av lederen å nyansere bildet og være åpen for at noen ansatte i visse situasjoner ønsker å bli fortalt hva de skal gjøre for å minske bekymring for jobbutførelsen og heller oppnå behag.

Job Demands-Resources modellen på sin side, viser til at det ikke hjelper å redusere jobbstressorer for å fremme engasjement på en arbeidsplass. Jobbengasjement er nemlig en del av en motivasjonell prosess hvor ressurser, ikke krav, fremmer engasjement (Llorens et al., 2007). Jobbressurser bidrar ikke kun til å takle jobbkrav, de bidrar også til personlig vekst, læring og utvikling. Det blir derfor viktig å utnytte det motivasjonelle potensialet av jobbressurser for å skape og videreutvikle engasjementet til medarbeiderne. Hvilke ressurser som er mest viktig avhenger ikke kun av jobben, men også av verdiene, preferansene og målene til hver medarbeider. Warr (1987) presenterte ni typer av jobbressurser som inngår i "The Vitamin Model". De ni ressursene er relatert til velvære og er som følger: a) mulighet for kontroll, b) mulighet for bruk av sine evner, c) ytre motiverende mål, d) mangfoldighet, e) tydelige omgivelser, f) økonomisk tilgjengelighet, g) fysisk sikkerhet, h) mulighet for mellommenneskelig kontakt og i) betydningsfull sosial posisjon. Denne klassifikasjonen kan bidra til en systematisk vurdering av jobbressursenes tilgjengelighet på en arbeidsplass. Men det er i tillegg viktig å påpeke at hver enkelt jobb og hver enkelt ansatt har sin profil av ressurser, og det er ikke sikkert at alle ressursene presentert av Warr (1987) vil passe alle.

En annen relatert strategi er å implementere endringer i arbeidet. Jobbressurser blir på denne måten ikke skaffet til veie eller økt, men de blir endret. For eksempel når jobber

roteres, når ansatte forflyttes til andre jobber, eller når ansatte er midlertidig utplassert på andre prosjekter. Schabracq (2003) argumenterer for at arbeidsendring utfordrer medarbeiderne på den måten at det øker deres motivasjon og fleksibilitet, samt bidrar til læring og profesjonell utvikling. Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker og De Jonge (2001 i Llorens et al., 2007) hevder på bakgrunn av kvalitativ forskning at endring i arbeidet, mest sannsynlig, vil fremme jobbengasjement også. Dette vil spesielt være tilfellet når medarbeiderne er utfordret i jobben og på samme tid har kompetansen til å imøtekomme disse utfordringene (Salanova, Grau, Llorens, & Schaufeli, 2001). Det er viktig å påpeke at for å oppnå positive effekter av endring i arbeidet, slik som gode prestasjoner, er det viktig at endringene er nøye planlagt og i overensstemmelse med ansattes preferanser, mål og personlige ressurser (som i denne oppgaven er uttrykt som optimisme). Hvis endringer i arbeidet kun utføres grunnet organisatoriske problemer, vil ikke slike endringer føre til noe positivt for medarbeiderne og heller ikke organisasjonen på lengre sikt (Schaufeli & Salanova, 2007).

Den emosjonelle opplevelsen av utforskning som tilnærming til god jobbutførelse

I *Studentsamskipnaden i Trondheim* var det den emosjonelle opplevelsen av utforskning som hadde en relasjon til egenvurdering av jobbutførelse og forklarte 20 % av variansen ($\beta = .46$). Det vil si at medarbeidere som opplevde å være engasjert, inspirert og interessert var svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben sin, og de la ofte inn ekstra innsats. Det var den emosjonelle opplevelsen av utforskning som hadde den sterkeste korrelasjonen til jobbutførelse i SiT ($r = .46, p < .01$).

Tidligere studier viser at interesse, utfordring og engasjement er opplevelser og tilstander som er relatert til vekst og utvikling (eks. Csikszentmihalyi, 1975; Fredrickson, 1998; Panksepp, 1998; Ryan & Deci, 2001).

Her også kan Waterman (1993) sine studier gjelde, nemlig ved at under de betingelser hvor man føler seg oppriktig interessert og nysgjerrig vil man oppsøke aktiviteter som bidrar til utvikling og som oppleves som utfordrende. Man vil også legge inn innsats som er anstrengende. I følge Waterman (1993) vil oppriktig interesse på jobben være en drivkraft som bidrar til bedre prestasjoner, som kan forklare hvorfor den emosjonelle opplevelsen av utforskning forklarte 20 % av variansen i jobbutførelse. I tillegg vil det være hensiktsmessig å trekke inn Jaak Panksepp sine ideer (1998) som foreslår at homeostasissystemet som regulerer behag og smerte innebærer det "å ha" og "å få" ved menneskelig velvære, mens de

grunnleggende emosjonelle opplevelsene ved engasjement, interesse, nysgjerrighet og inspirasjon korresponderer med det ”å gjøre” og ”å være” i livet. Engasjementsystemet, som Panksepp refererer det til, genererer en intens interesse i å utforske verden rundt oss og fører til at vi blir begeistret når vi er på vei til å få det vi har jobbet for. Han spekulerer i at dette kan være ett av hjernesystemene som genererer og opprettholder nysgjerrighet (Panksepp, 1998). Berridge (2003) har også utført en rekke liknende undersøkelser og eksperimenter som viser et nevrologisk skille mellom det han kaller et ”å like” system og ”å ville ha” system. Denne type forskning som Berridge foreslår viser at det vi opplever som behag er drevet av ”å like”, mens interesse, nysgjerrighet og engasjement er drevet av ”å ville ha”. I denne konteksten er det ”å ville ha” karakterisert av en intens utforskning av verden rundt oss som fører oss til å bli oppglødd når vi er på vei til å få det vi ønsker. ”Å like” er på den andre siden en behagelig følelse som oppstår når man har fullført et behov eller oppnådd et mål. På bakgrunn av dette og resultatene i denne undersøkelsen kan det tenkes at de medarbeidere som opplever de emosjonelle tilstandene engasjement, interesse og nysgjerrighet har et ønske om, og interesse i, å utforske sine arbeidsoppgaver og de rammene de jobber under. Det kan tenkes at akkurat den begeistring bidrar dem til å gjøre en ekstra innsats i arbeidet sitt og vurderer derfor sin egen jobbutførelse som god.

Hvordan tilrettelegge for den emosjonelle opplevelsen av utforskning og god jobbutførelse

Selvbestemmelsesteorien skiller mellom ulike former for motivasjon og motivasjonelle prosesser som kan tenkes å ha innvirkning på de ansattes vurdering av sin egen jobbutførelse. Teorien viser til dette skillet på bakgrunn av i hvilken grad motivasjonen kan betegnes som selvbestemmende. Hovedskille er mellom indre og ytre motivasjon, og om årsakslokus kommer den enkelte ansatte, eller pålagt av noen andre på arbeidsplassen. Årsakslokus referer til hvordan vi ser oss selv som grunnen til at atferden initieres og derfor opplever en følelse av opprinnelse (Deci & Ryan, 1991). Når vi er indre motivert opplever vi at det vi gjør, gjør vi uten følelse av tvang. Vi involverer oss spontant i en aktivitet eller atferd som interesserer oss og vi gjør det fordi det gir oss en indre tilfredshet. Indre motivasjon er således et viktig domene innen det eudaimoniske perspektivet av velvære.

Ryan og Deci definerer indre motivasjon som: “doing an activity for the inherent satisfaction of the activity itself” (2000:71). I kontrast refererer begrepet ytre motivasjon til: ”performance of an activity in order to attain some separable outcome” (Ryan & Deci, 2000, s

71). Ryan og Deci hevder, med utgangspunkt i definisjonene av indre og ytre motivasjon, at disse ulike formene for motivasjon vil føre til ulike utfall.

For hver enkelt ansatt blir det derfor viktig å være bevisst hvilke arbeidsoppgaver som gir dem en følelse av opprinnelse. Alle som er i arbeidslivet i dag er underlagt bedriftens rammer og gitte overordnede mål. Men hvordan man ønsker å nå de gitte målene kan man til en viss grad bestemme selv. En måte å oppleve at utførelsen av aktiviteter på arbeidsplassen er selvbestemmende er ved å sette egne delmål for gjennomførelse og resultatoppnåelse. Dette krever selvfølgelig at man har en viss kontroll over de arbeidsoppgavene man skal utføre. Kontroll argumenteres nemlig for å være et nøkkelkonsept innen den eudaimoniske tradisjonen (eks. Karasek & Theorell, 1990). Kontroll indikeres av autonomi og utnyttelse av ens ferdigheter og sender således relativt klare signaler for hva som er nødvendig for å skape et godt og produktivt arbeidsmiljø. Kontroll muliggjør de ansatte til å møte utfordringer. For at ansatte skal oppnå god jobbutførelse ved å være engasjert, interessert og nysgjerrig er det derfor viktig at de opplever kontroll.

Det blir også viktig at hver leder er bevisst hvilke arbeidsoppgaver som gir de ansatte nok kontroll til å kunne initiere handlinger på bakgrunn av sin egen interesse. Som Lepper et al. (1973) viser kan ytre motivasjon opprettholde og styrke den indre motivasjonen. Dette fordi at under visse betingelser er ansatte avhengig av belønning og ytre forsterkninger.

Jobbutførelse som validert mål

I denne undersøkelsen var det de ansattes vurdering av sin egen jobbutførelse som ble målt. Resultatene i Arbeidstilsynet viser til at 22 % av variansen i jobbutførelse ble forklart av jobbengasjement, mens det i SiT var 20 % som ble forklart av den emosjonelle opplevelsen av utforskning. De positive faktorene alene forklarte altså mellom 20 – 22 % av variansen i jobbutførelse i de respektive organisasjonene. Tidligere studier av assosiasjonen mellom velvære og jobbutførelse har vist seg å være svak (Demerouti & Bakker, 2006), spesielt når globale og ikke spesifikke mål på jobbutførelse har blitt brukt. Demerouti og Bakker (2006) foreslår av den grunn at ved undersøkelse av jobbutførelse bør man bruke spesifikke i stedet for globale mål. Hakanen (2009) har anvendt JD-R modellen i ett av sine studier for å undersøke den positive prosessen som påvirker jobbutførelse. Det viste seg at de positive faktorene alene, inkludert jobbengasjement, forklarte 36 % av variansen i global jobbutførelse. Han mente at hvis objektive/spesifikke mål på jobbutførelse hadde blitt brukt ville den forklarte variansen vært mindre. I denne forbindelse ønsket han derfor å

sammenlikne resultatene mellom generelle og spesifikke indikatorer på jobbutførelse. Hakanen utførte separate post hoc analyser med ulike aspekter av generelle og spesifikke indikatorer på jobbutførelse. Resultatene bekreftet at positive faktorer på arbeidsplassen predikerte alle de tre aspektene av global jobbutførelse, som i hans undersøkelse var innrolle, ekstrarolle og personlig initiativ. Imidlertid, jobbkrav predikerte kun innrolle utførelse (utførelsen av de arbeidsoppgaver som er innenfor ens arbeidsbeskrivelse) når separate analyser for hver enkelt utførelsesindikator ble gjennomført (Hakanen, 2009). Dette funnet kan således støtte holdbarheten av assosiasjonen mellom positive faktorer på jobb og jobbutførelse.

Personlig vekst

Personlig vekst er i denne oppgaven betegnet som en dimensjon ved velvære (Ryff, 1989), der behovet for å aktualisere seg selv og realisere sine potensialer står sentralt. Et slikt menneske vil utvikle seg på arbeidsplassen kontinuerlig i stedet for å oppnå en ubevegelig tilstand der alle problemer er løst. Ansatte som opplever personlig vekst nyter å forsøke å løse kompliserte oppgaver, de har en tendens til å glemme tiden når de involverer seg i en aktivitet og de elsker å komme på nye måter å gjøre ting på.

Den emosjonelle opplevelsen av utforskning som tilnærming til personlig vekst

I *Arbeidstilsynet* var det den emosjonelle opplevelsen av utforskning som ble trukket med en forklaring på 54 % av variansen ($\beta = .74$). Det var også denne variabelen som hadde den sterkeste korrelasjonen til personlig vekst i *Arbeidstilsynet* ($r = .74, p < .01$). Den emosjonelle opplevelsen av utforskning tilhører i denne oppgaven den eudaimoniske tilnærmingen. Waterman (1984) hevder at den eudaimoniske tilnærmingen er relatert til personlig vekst og optimal menneskelig fungering. Det blir derfor naturlig å søke en forklaring i selvbestemmelsesteorien.

Ryan og Deci (2000) anser autonomi, kompetanse og beslektethet som essensielle for fasilitering av optimal fungering og tilbøyelighet for vekst. Spesielt i dette tilfellet kan behovene kompetanse og autonomi være av ekstra betydning. White (1963) og Ryan et al. (1995) mener at kompetanse er et psykologisk behov som er underliggende indre motivasjon og at kompetanse derfor bør behandles som et motivasjonelt konsept. De Charms (1968) mener imidlertid at kompetanse er indre motivert kun hvis det stammer fra oss selv. Hvis vi

deltar i en aktivitet på jobben kun på grunn av press fra utsiden vil vi ikke føle den samme indre tilfredsheten som hvis atferden stammer fra og har sin opprinnelse i oss selv (Ryan & Deci, 2000; Ryan et al., 1995). Deci og Ryan argumenterer for at når vi er indre motivert vil vi være involvert i aktiviteter som interesser og engasjerer oss og at disse aktivitetene involverer søken etter vekst. Det teoretiske spørsmålet som ligger til grunn for selvbestemmelsesteorien er nemlig at ansattes handlinger må reflektere den uavhengige og autonome jakten på måloppnåelse og vekst, i motsetning til å drives av ytre krefter. Deci og Ryan vektlegger at det ikke er nok at den ansatte selv betrakter og med vilje initierer noen form for handling. Derfor har de gitt betydningsfull kritikk av Bandura (1986), og liknende tilnærminger, som ut i fra deres betraktninger overskygger forskjellen mellom ”med vilje å respondere på andres påvirkning” og ”med vilje å handle innenfra seg selv”. De påpeker at ekte autonomi ikke involverer å handle for å tilfredsstille andre. Det blir derfor viktig å være klar over at ulike motivasjon kan gi ulike utfall.

Hvordan tilrettelegge for den emosjonelle opplevelsen av utforskning og personlig vekst

Kasser og Ryan (1993; 1996) betrakter personlig vekst som ett av hovedaspektene ved indre motivasjon. Personlig vekst betraktes her som et hovedmål som fostrer de indre motivene, da spesielt kompetanse og autonomi. Når behovene er identifisert kan de bli rettet mot psykologisk vekst. For en ansatt og leder blir det viktig å finne ut av hva som engasjerer, interesserer og bidrar til nysgjerrighet for å best kunne tilrettelegge for vekst på arbeidsplassen. Både når det gjelder arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Behovene kan dermed bli konstruktive verktøy mot personlig vekst for de ansatte.

Behovet for kompetanse innebærer å lære å kontrollere omgivelsene på arbeidsplassen og oppleve seg selv som dyktig og effektiv. Opplevd kontroll vil også her være av betydning. Kontroll indikeres av autonomi og utnyttelse av ens ferdigheter og muliggjør de ansatte til å møte utfordringer. For at de ansatte skal oppnå personlig vekst ved å være engasjert, interessert og nysgjerrig er det derfor viktig at de opplever kontroll. Om den opplevde kontrollen er reell kan imidlertid ses på som et lederansvar, og det blir derfor også et lederansvar å tilrettelegge for oppgaver som fører til tilstrekkelig kontroll.

Behovet for autonomi innebærer opplevelsen av en indre årsakslokus i forhold til sine handlinger, nemlig at man opplever at utførelsen av arbeidsoppgavene stammer fra en selv i motsetning til å bli dirigert fra andre på jobben. Det blir således viktig at arbeidsoppgavene i størst mulig grad tilrettelegges for hver enkelt ansatt. Dette krever at hver enkelt ansatt

uttrykker sine behov og at lederen er lydhør ovenfor de uttrykte behovene så lang det lar seg gjøre.

Fredrickson (1998) hevder på sin side at positive emosjoner, som et resultat av bredere tenkemåte utvider våre responser til daglige utfordringer og at positive emosjoner kan føre til høy ytelse. Den emosjonelle opplevelsen av utforskning kan ha noen likhetstrekk knyttet til dette. Fredrickson (1998; 2002) mener at ved at de ansatte har en bredere tenkemåte vil de positive emosjonene utvide deres responser til deres arbeidsmessige utfordringer og stress. Dette kan bidra til bedre mestring og beskytte mot forlenget stress og mulige negative konsekvenser av dette. Fredrickson spesifiserer ikke tydelig hva slags positive emosjoner hun refererer til, men bredere tenkemåte blant de ansatte kan være tilfellet i SiT siden opplevelsen av den emosjonelle tilstanden utforskning forklarer 54 % av variansen i personlig vekst. Denne oppgaven har imidlertid forsøkt å ta høyde for at ulike positive emosjoner eller positive emosjonelle opplevelser kan gi ulike utfall. I denne oppgaven var det den emosjonelle opplevelsen av utforskning som ble trukket ut til å ha en påvirkning på personlig vekst, og ikke den emosjonelle opplevelsen av behagelighet.

Imidlertid kan noe av kritikken i denne sammenheng være at ved å fokusere på positive emosjonelle opplevelser som definisjon på det gode liv vil negative emosjonelle opplevelser defineres som problematiske. Å oppleve personlig vekst innebærer også å overkomme vanskelige utfordringer. Eksempelvis vil det å snevre inn problemstillingene ved utfordringer være hensiktsmessig og nødvendig, i stedet for å kun utvide våre tanke- og handlingsmønstre som Fredrickson refererer til. Opplevelsen av negative emosjoner og emosjonelle opplevelser kan bidra til mestring av fremtidige utfordringer og personlig vekst. Larsen et al (2003) argumenterer derfor for en optimal balanse av positive og negative emosjonelle systemer.

Den personlige ressursen optimisme som tilnærming til personlig vekst

I *Studentsamskipnaden i Trondheim* var det den personlige ressursen optimisme som ble trukket ut i regresjonsanalysen. Det var kun optimisme som hadde en positiv og signifikant korrelasjon med personlig vekst ($r = .29, p < .01$). Optimisme forklarte likevel kun .07 % av variansen ($\beta = .29$), og viser således ingen prediksjonskraft på personlig vekst.

Optimisme ble i denne undersøkelsen betegnet som en personlig ressurs. Personlige ressurser er aspekter ved selvet som generelt er knyttet til utholdenhet og referer til individers oppfattelse av egenkontroll og muligheten for påvirkning på sine omgivelser (Hobfoll et. al.,

2003). Optimister har en tendens til å tro at man vil oppleve gode utfall i livet (Scheier, & Carver, 1985), og optimisme kan bidra til en form for målrettet handling som gir direkte effekter på velvære (Seligman, 1991) i form av personlig vekst.

Begrepet optimisme har imidlertid i tidligere studier hatt betydning for flere jobbrelevante utfall, som kan vise til viktigheten av å studere relasjonen mellom optimisme og personlig vekst. Mange forskere har funnet en assosiasjon mellom optimisme og høyt nivå av karriereplanlegging, effektiv problemløsning, utforskning, beslutningstaking, popularitet, god helse og høy livstilfredshet. Disse elementene er alle relatert til både velvære på jobben og også til graden av personlig vekst på en arbeidsplass. På den andre siden har et høyt nivå av pessimisme blitt funnet assosiert med karriere ubesluttsomhet, lavt nivå av oppnåelse, lav selvfølelse og mer bekymring (eks. Peterson & Steen, 2002).

Noe av grunnen til at optimisme ikke viste noen prediksjonskraft kan skyldes få respondenter. Det kan også skyldes måleinstrumentet LOT- R.

Life orientation test – Revised (LOT- R)

Måleinstrumentet "Life Orientation test – Revised" (LOT-R) ble brukt i denne undersøkelsen for å måle optimisme. Den viste seg å ha en relativt lav Chronbachs alpha på .61. Scheier og Carver (1985) rapporterte alpha på .76, men dette var den opprinnelige "Life Orientation" (LOT) testen. Senere ble LOT revidert (Scheier, et al., 1994), men LOT og LOT-R var høy korrelerte ($r=.90$). Andersson (1996) utførte en metaanalyse av publiserte studier som hadde brukt LOT fra 1985 til 1995, og konkluderte med at måleinstrumentene muligens trenger å revurderes. Særlig har det vært problemer knyttet til den diskriminerende validiteten mellom LOT og negativ affekt og nevrotisme (Terrill, Friedman, Gottschalk, & Haaga, 2002).

Terrill et al. (2002) undersøkte hvor lett det var for respondenter å jukse når de svarte på LOT, nemlig om respondentene lett kan gi falske svar for å presentere seg selv i et bedre lys. Resultatene deres ga støtte til at det er mulig å jukse når man fyller ut LOT. Videre forskning bør ha med flere ulike måleinstrumenter på optimisme for å utelukke respondentene som jukser (Terrill, et al., 2002). Likevel konkluderte Terrill et al. (2002) med at LOT er et levedyktig måleinstrument, men at flere momenter bør vurderes i videre forskning. Deres resultater tydet eksempelvis på at LOT er et måleinstrument som bidrar til å skille optimisme fra nevrotisme. På bakgrunn av Terrill et al. (2002) sine resultater, som viste at det var mulig å svare slik at en fremstiller seg selv i best mulig lys, advarer de mot å bruke LOT ved

eksempelvis rekruttering av nye medarbeidere. Grunnen til dette var at LOT består av få spørsmål, og til tross for at det er kontrollledd med i måleinstrumentet, er det likevel lett å forstå hvordan man bør svare for å fremstille seg selv på en positiv måte.

Begrensninger og videre forskning

Informasjon om reliabiliteten og validiteten til et gitt måleinstrument er veldig viktig for å evaluere dets empiriske anvendbarhet. Behovet for å fastslå reliabiliteten og validiteten til måleinstrument og fremgangsmåter er akutt innen psykologisk forskning. Dette er delvis fordi motsigende funn kan spores tilbake til de anvendte måleinstrument. Alle måleinstrument brukt i denne undersøkelsen er allerede validerte mål.

Validitet

Validitet referer til korrektheten eller sannheten, og i dette tilfelle om man måler det man har lyst til å måle og om det er en mening bak det å inkludere måleinstrumentet i undersøkelsen. Test validering refererer til i hvilken grad en test måler det den er ment å måle. En viktig indikator for god kvalitet relaterer seg til innholdsvaliditet, som kan defineres som "the property of containing items directly sampled from the domain of interest" (Liebert & Liebert, 1995). Det finnes ingen gitt oppskrift for en valideringsprosess, men det er viktig å være klar over hva det er man ønsker å måle, og dette kan oppnås gjennom å ha klare definerte konsepter. Innholdsvaliditet er her viktig. Hver enkelt variabel brukt i en spørreundersøkelse skal dekke de ulike spørsmål av det respektive konsept. Variablene kan tas fra faktoranalyser i tidligere pilotstudier, eller tas fra allerede validerte skalaer som er tilfelle i denne undersøkelsen. I følge Hinkin (1998) innebærer en utvikling av en faktor å gjennomføre konfirmerende faktoranalyser, samt konvergerende/diskriminerende validitet. Det har ikke blitt gjort i denne undersøkelsen. Imidlertid, ved å bruke konfirmerende analyser tester man hypoteser opp mot eksisterende hypoteser og dette kan inkludere antall og "naturen" til en faktor. Ved konfirmerende analyser antas det at forskeren allerede vet hva målene betyr og vil teste dets utsagn, sånn som for eksempel om faktorstrukturen til jobbengasjement er den samme i Norge som i Nederland.

Begrepsvaliditet refererer til validiteten av tolkningen eller meningen ved et teoretisk begrep. For å teste et begrep kan man teste hypoteser der man relaterer selve begrepet til andre begrep basert på teorier eller empiriske funn. Konvergerende og diskriminerende

validitet er begge antatt å være underkategorier av begrepsvaliditet. Konvergerende validitet refererer til målene av flere begrep som teoretisk skulle vært relatert til hverandre, mens diskriminerende validitet refererer til målene av flere begrep som teoretisk ikke skulle vært relatert til hverandre.

Reliabilitet

Reliabilitet refererer til graden av en spesiell observasjon som har gitt en reproduserende skåre. Graden kan økes ved å anvende flere liknende variabler i et mål, ved å teste forskjellige grupper av individer og ved å anvende liknende testteknikker (Shaugnessy, Zeicmeister, & Zeichmeister, 2003).

Denne studien er kryss-seksjonell grunnet begrenset med tid og økonomiske ressurser. Den fanger derfor ikke opp et lengre tidsaspekt. Det kan derfor ikke gjøres konklusjoner om årsakssammenhenger på bakgrunn av dataene i denne undersøkelsen. En måte man kunne hankes med dette på hadde vært ved å test-reteste. Test-retest reliabilitet måles når studier er laget ved to ulike tidspunkt med like spørsmål og de samme respondentene. Metoden kan brukes til å generere informasjon om stabiliteten til et instrument og hvordan den kan predikere fremtidige utfall. Cronbachs alpha koeffisienten er det mest populære og brukte målet på reliabilitet eller indre konsistens. Cronbachs alpha brukes til å måle hvor bra et sett av variablene måler et latent begrep. Validiteten og reliabiliteten vil også ha betydning for oppgavens generaliserbarhet.

Generaliserbarhet

Generaliserbarhet innebærer at en statistisk modell kan si noe utenom observasjonene som ga rot til resultatene. Hvis en modell er generaliserbar kan man anta at prediktorene fra den modellen kan gjelde, ikke kun for utvalget, men også for en større populasjon utvalget ble trukket fra. I denne undersøkelsen ble det trukket ut to relativt store organisasjoner som ga ulike svar. Det blir derfor vanskelig å kunne trekke noen generelle konklusjoner som kan gjelde for andre organisasjoner. I tillegg var svarprosenten fra hver organisasjon relativt liten. Likevel vil denne undersøkelsen kunne gi noen indikasjoner på hva som er gjeldende i de organisasjonene som er blitt undersøkt og hvorfor faktorene som har blitt undersøkt bør vektlegges for å oppnå god jobbutførelse og personlig vekst på en arbeidsplass.

Selv-rapportering og feilkilder ved spørreskjema

Måleinstrumentene til optimisme, jobbengasjement, positive emosjoner (utforskning og behagelighet), jobbtilfredshet, jobbutførelse og personlig vekst er basert på medarbeiderens selvevaluering. Enkelte feilkilder kan således oppstå, slik som sosial ønskbarhet, haloeffekter og ”common methods variance”.

Sosial ønskbarhet går ut på at respondentene svarer på en måte som de oppfatter som sosialt ønskbart (Ringdal, 2001). Dette er en feilkilde som er vanskelig å motvirke. I følge Ringdal (2001) kan en bygge et mål på sosial ønskbarhet inn i spørreskjemaet, noe som ville gjort det mulig å korrigere for denne feilkilden. Det er ofte forventet av medarbeiderne at de skal være utadvendte, blide og engasjerte. Dette kan ha påvirket hvordan respondentene tror det er forventet at de skal svare. Haloeffekter og ”common methods variance” er vanlige responsfeil ved spørreundersøkelser (Murphy & Anhalt, 1992; Baltzer & Sulsky, 1992). Haloeffekt er en kognitiv feilkilde. Et eksempel kan være at om vi syns en person er attraktiv, tillegger vi denne personen positive egenskaper. Det generelle inntrykket respondentene har av en gitt variabel kan påvirke hvordan respondentene evaluerer alle aspekter ved den variabelen, kalt ”general impression haloeffect” (Hetland & Sandal, 2003).

”Common methods variance” dreier seg om at to eller flere begrep måles ved bruk av en kilde eller en respondent, noe som ble gjort i denne studien. Liao og Chuang (2007) foreslår at fremtidig forskning bør basere seg på informasjon fra flere kilder, og å kombinere flere forskjellige datainnsamlingsmetoder som spørreundersøkelse, eksperiment, observasjon og intervju, for å redusere ”common methods variance”.

En annen viktig begrensning ved denne studien er dataenes kryssseksjonelle natur. Dette er en eksisterende svakhet ved positiv psykologisk forskning og begrenser forskernes mulighet til å dra konklusjoner om eksempelvis eudaimonia påvirker velvære, eller om det kun reflekterer velvære. Longitudinelle studier vil kunne undersøke årsakene, korrelasjonene og konsekvensene av de variablene som ble undersøkt i denne oppgaven.

Nøyaktigheten til de tilnærminger jeg har brukt i denne oppgaven og definisjonen av velvære i seg selv har blitt debattert. Noen argumenterer for at velvære mangler en teoretisk basis og at det stoles for mye på individers definisjon og evalueringer av temaet (Ryff & Singer, 1998). Andre argumenterer for at tilnærminger til velvære forsøker å påføre forskernes begrepsforståelse av velvære på individene og svikter i å ta høyde for hvordan hvert enkelt individ kan evaluere og definere begrepet for dem selv (Diener, Sapyta, & Suh, 1998). Når det gjelder skillet mellom hedonisme og eudaimonia har det fra relativt nyere forskning blitt diskutert hvordan disse ulike perspektivene kan komplementere hverandre i

stedet for å motsette hverandre i studiet av velvære (Ryan & Deci, 2001; Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002). Fra dette perspektivet vil begge tilnærminger være valide modeller og representere ulike nyanser av velvære.

Konklusjon

Det ble undersøkt hvorvidt ulike tilnærminger til velvære påvirket jobbutførelse og personlig vekst på arbeidsplassen. Det ble tatt utgangspunkt i tilnærmingen hedonisme, tilnærmingen eudaimonia og den personlige ressursen optimisme. To organisasjoner deltok i undersøkelsen, henholdsvis Arbeidstilsynet og Studentsamskipnaden i Trondheim.

Resultatene fra undersøkelsene i Arbeidstilsynet viste at jobbengasjement var den viktigste prediktoren for jobbutførelsen, mens den emosjonelle opplevelsen av utforskning var den viktigste prediktoren for personlig vekst. Resultatene fra SiT viste imidlertid at den emosjonelle opplevelsen av utforskning var den viktigste prediktoren for jobbutførelse. I forhold til den avhengige variabelen personlig vekst, var det optimisme som ble trukket ut i analysen, men den hadde ingen prediksjonskraft. Det var således variablene som tilhørte den eudaimoniske tilnærmingen som hadde størst prediksjonskraft på jobbutførelse og personlig vekst blant de ansatte.

Undersøkelsen bidro således til å stille spørsmålstegn ved ulike tilnærminger til velvære på arbeidsplassen. Det ville vært interessant å studere nærmere den diskriminerende validiteten mellom den hedoniske tilnærmingen og den eudaimoniske tilnærmingen blant et større utvalg av norske arbeidstakere, og hvordan tilnærmingene relaterer seg til variabler slik som jobbutførelse og personlig vekst på arbeidsplassen. Mer forskning kan tydeliggjøre disse ulike tilnærmingene og hvilke prosesser de medfører.

Referanser

- Abramson, L. Y., Seligman, E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*, 49-74.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientation. *Journal of Personality and Social Psychology, 66*(5), 950-967.
- Andersson, G. (1996). The benefits of optimism: A meta-analytic review of the life orientation test. *Personality and Individual Differences, 21*, 719-725.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin, 121*, 417-436.
- Atkinson, J. W. (1964). *An introduction to motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, NJ.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. New York: Prentice-Hall.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Euwema, M.C. (2005), Job resources buffer the impact of job demands on burnout, *Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 10* pp.170-80.
- Baltzer, W. K., & Sulsky, L. M. (1992). Halo and performance appraisal research: A critical examination. *Journal of Applied psychology, 77*, 975-985.
- Baumeister, R., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*, 497-529.
- Berridge, K.C. (2003). Comparing the emotional brain of humans and other animals. I *Handbook of Affective Sciences*, R.J. Davidson, H.H. Goldsmith, & K. Scherer (Eds.), Chapt. 3: s. 25-51, Oxford University Press.
- Borman, W. C., Brush, D. H., & Associates (1993). More progress toward a taxonomy of managerial performance requirements. *Human Performance, 6*, 1-21.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. I N. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (1993), *Personnel selection in organizations* (s. 71-98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowlby, J. (1979). *The making and breaking of affectional bonds*. London: Tavistock.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviours. *Academy of management review, 11*, 710-725.
- Briner, R. B. (1999). The Neglect and Importance of Emotion at Work. *European journal of work and organizational psychology, 8*, 323-346.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Cooper-Schneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived fairness: the higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly, 37*, 241-61.
- Buchanan, G. M., & Seligman, M. E. P. (1995). *Explanatory style*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cacioppo, J. T., Gardner, W. L., & Berntson, G. G. (1999). The affect system has parallel and integrative processing components: Form follows function. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 839-855.
- Campbell, J. P. (1990). Modelling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. I M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, s. 687-732). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling jobperformance in a population of jobs. *Personnel Psychology, 43*, 313-333.

- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. U., & Pinneau, S. R. (1975). *Job Demands and Worker Health*. HEW Publication No. (NIOSH) 75-160.
- Carver, C. S. (2003). Pleasure as a sign you can attend to something else: Placing positive feelings within a general model of affect. *Cognition and Emotion*, *17*, 241-261.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control theory approach to human behavior*. New York: Springer-Verlag.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect: A control-process view. *Psychological review*, *97*, 19-35.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. *Personality and Social Psychology Review*, *6*, 304-315.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Weintraub, J. K. (1986). Coping with stress: Divergent strategies of optimists and pessimists. *Journal of Personality and Social psychology*, *51*, 1257-1264.
- Christensen, M. (Ed.). (2008). *Positive factors at work*. The first report of the Nordic project.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behaviour in Organizations. *Journal of Management*, *26*, 435-462.
- Crino, M. D. (1994). Employee sabotage: A random or preventable phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, *6*, 311-330.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety. The experience of play in work and games*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. I R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation (s. 237-288)*. Lincoln: University of Nebraska.
- Demerouti, E., Bakker, A.B. (2006), Employee well-being and job performance: where we stand and where we should go. I Houdmont, J., McIntyre, S. (Eds). *Occupational Health Psychology: European Perspectives on Research, Education and Practice*. ISMAI Publications, Maia, Vol. 1.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *56*, 218-226.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, *95*, 542-575.
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, *9*, 33-37.
- Diener, E., Suh, E., & Lucas, R. E., & Smith, H. (1999). Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*, 276-302.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, *2*, 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologists*, *56*, 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive emotions. I J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Fredrickson, B. L. & Branigan, C. A. (2001). Positive emotions. I T. J. Mayne, & G. A., Bonnano (Eds.). *Emotions: Current issues and future directions*. New York: Guildford Press.
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, *13*, 172-175.
- Fredrickson, B. L., & Levenson, R. W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition and Emotion*, *12*, 191-220.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C., & Tugade, M. M. (2000). The undoing effect of positive emotion. *Motivation and Emotion*, *24*, 237-258.
- Fridja, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fridja, N. H., Kuipers, P., & Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 212-228.
- Gallagher, M W., & Lopez, S. (2007). Curiosity and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, *2*, 236-248.
- George, J. M., & Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizations. *Psychological Bulletin*, *112*, 310-329.
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, *17*, 183-211.
- Gonzales-Roma, V., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, *68*, 156-174.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1975). General job satisfaction scale. I Cook, J. D., Hepworth, S. J., Wall, T. D., & Warr, P. B. (1981). (Eds.), *The experience of work: A compendium and review of 249 measures and their use* (s.12-36). London: Academic Press.
- Hakanen, J. (2009). Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources an work engagement on future job performance. I *Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology*. The second report from the Nordic project Positive factors at work.
<http://www.norden.org/da/publikationer/publikationer/2009-564>.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*, 495-513.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered: Toward a developmental model. *Human Development*, *1*, 661-669.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, *87*, 268-279.
- Hetland, H., & Sandal, G. M. (2003). Transformational leadership in Norway: Outcomes and personality correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *12*, 147-170.
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, *1*,(1), 104-121.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new approach at conceptualizing stress. *American Psychologist*, *44*, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, *50*, 337-421.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social an psychological resources and adaption. *Review of General Psychology*, *6*, (4), 307-24.

- Hobfoll, S. E., Johnson, N., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 632-643.
- Hobfoll, S. E., & Shirom, A. (2000). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace. I R.T. Golembiewski (Ed.) *Handbook of organization behavior* (2nd Revised Edition; s. 57-81). New York, New York: Marcel Dekker.
- Hollinger, R. C., & Clark, J. P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *Sociological quarterly, 23*, 333-343.
- Hollinger, R. C., Slora, K. B., & Terris, W. (1992). Deviance in the fast-food restaurant: Correlates of employee theft, altruism, and counterproductivity. *Deviant Behavior: An Interdisciplinary Journal, 13*, 155-184.
- Hunt, S. T. (1996). Generic work behaviour: An investigation into the dimensions of entry-level, hourly job performance. *Personnel Psychology, 49*, 51-83.
- IPIP. (2002). International Personality Item Pool. A scientific collaboration for the development of advanced measurement of personality traits and other individual differences. *Tilgjengelig fra* <http://ipip.ori.org/>.
- Izard, E. E. (1977). *Human Emotions*. New York: Plenum Press.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: a core evaluation approach, *Research in Organizational Behaviour, 19*, 151-88.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 692-724.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-306.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, NY: Basic Books.
- Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and exploration: Facilitating positive subjective experience and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment, 83*, 291-305.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 410-422.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 22*, 280-287.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*, 1007-1022.
- Kopperud, K. (2005). Exploring optimal experiences: Facilitation of work-related flow. *Masterthesis of Science in Health, Organizational, and Communication Psychology*. Department of Psychology, NTNU.
- Kowal, J., & Fortier, M. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology, 139*, 355-368.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 365-385.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. P., Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual difference make a difference? *Personality and Individual Difference, 40*, 521-532.

- Larsen, J. T., Hemenover, S. H., Norris, C. J., & Cacioppo, J. T. (2003). Turning adversity to advantage: On the virtues of the coactivation of positive and negative emotions. I L. G. Aspinwall & U. M. Staudinger (Eds.). *A psychology of human strengths*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: Oxford University Press.
- Lepper, M. R., Greene, D., & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic rewards: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 28, 129-137.
- Lewis, M., & Haviland, J. M. (1993) (Eds.). *Handbook of emotions*. New York: Guildford Press.
- Liao, H. & Chuang, A. (2007). Transforming service employees and climate: a multilevel, multisource examination of transformational leadership in building long-term service relationships. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1006-1019.
- Liebert, R. M., & Liebert, L. L. (1995). *Science and behavior: An introduction to methods of psychological research* (4th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology*, 1 (1), 3-16.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and maintaining psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.
- Maier, S. F., & Seligman, M. E. P. (1976). Learned helplessness: Theory and evidence. *Journal of Experimental Psychology: General*, 105, 3-46.
- Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences*, 35, 537-557.
- Mandler, G. (1984). *Mind and body: Psychology of emotion and stress*. New York: Norton.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- May, T. Y., Korczynski, M., & Frenkel, S. J. (2002). Organizational an occupational commitment: Knowledge workers in large corporations. *Journal of Management Studies*, 39, 775-801.
- Meijman T. F, Mulder G (1998) Psychological aspects of workload. In: Drenth, P. J.D., Thierry, H., de Wolff, C. J. (Eds) *Handbook of work and organizational psychology*, 2nd ed. Psychology Press/Erlbaum, Hove, s. 5-33.
- Muchinsky, P. M. (2000). Emotions in the workplace: The neglect of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 801-805.
- Murphy, K. R. (1989). Dimensions of job performance. I R. Dillon & J. Pelligrino (Eds.), *Testing: Applied and theoretical perspectives* (s. 218-247). New York: Praeger.
- Murphy, K. R., & Anhalt, R. L. (1992). Is halo error a property of the rater, ratees, or the specific behaviors observed? *Journal of Applied Psychology*, 77, 494-500.

- Nelson, D. L., & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. I Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington DC: American Psychological Association.
- Oatley, K., & Jenkins, J. M. (1996). *Understanding emotions*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behaviour: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behaviour: It's construct clean up time. *Human Performance, 10*, 85-97.
- Panksepp, J. (1998). *Affective Neuroscience: The Foundations of Human and Animal Emotions*. New York: Oxford University Press.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment, 5*, 164-172.
- Peterson, C. (1991). Meaning and measurement of explanatory style. *Psychological Inquiry, 2*, 1-10.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist, 55*, 44-55.
- Peterson, C., & Chang, E. C. (2003). Optimism and flourishing. I Keyes, C. L., & Haidt, J. (Eds.) *Flourishing. Positive psychology and the life well-lived.* (s.55-79). Washington: American Psychological Association.
- Peterson, C., & Steen, T. A. (2002). Optimistic Explanatory Style. I C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology*. (2009). New York: Oxford University Press, Inc.
- Plomin, R., Scheier, M. F., Bergman, C. S., Pedersen, N. L., Nesselroade, J. R., & McClearn, G. E. (1992). Optimism, pessimism and mental health: A twin/adoption analysis. *Personality Individual Differences, 13*, 921-930.
- Raelin, J. A. (1994). Three scales of professional deviance within organizations. *Journal of Organizational Behavior, 15*, 483-501.
- Rathunde, K. (2000). Broadening and narrowing in the creative process: A commentary on Fredricksons "Broaden-and-build" model. *Prevention & Treatment, 3*, 1-10.
- Reis, H. T. (1994). Domains of experience: Investigating relationship processes from three perspectives. I R. Erber & R. Gilmour (Eds.), *Theoretical frameworks for personal relationships* (s. 86-110). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Ringdal, K. (2001). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskaplig metode og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38*, 555-572.
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees, behaving badly: Dimensions, determinants, and dilemmas in the study of workplace deviance. I C. L. Cooper & D. M.
- Rosenberg, E. L. (1998). Levels of analysis and the organization of affect, *Review of General Psychology, 2*, 247-270.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting: The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly, 46*, 655-684.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology, 87*, 66-80.
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality, 63*, 397-427.
- Ryan, R. M., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Annual Review of Psychology, 52*, 141-166.

- Ryan, R. M., & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials. A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, *52*, 141-166.
- Ryan, R. M., Deci, E. L., & Grolnick, W. S. (1995). Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. I D. Cicchetti & D. J. Cohen (Eds.), *Developmental psychopathology: Theory and methods* (s. 618-655). New York: Wiley.
- Ryan, R. M., Mims, V., & Koestner, R. (1983). Relation of reward contingency and interpersonal context to intrinsic motivation: A review and test using cognitive evaluation theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, *45*, 736-750.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, *57*, 1069-1081.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health, *Psychological Inquiry*, *9*, 1-28.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia profesional, *Revista, de Psicología Social Aplicada*, *11*, 69-89.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, *90*, 1217-1227.
- Schabracq, M. J. (2003). What an organization can do about its employees's well-being and health: An overview. I M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd revised ed., s. 585-600). Chichester: Wiley.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES-Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Department of Psychology, Utrecht University (<http://www.schaufeli.com>).
- 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., Taris, T. W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. I R. Burke (Ed), *Work hours and work addiction* (s. 193-252). Edward Elgar: Northampton, UK.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de berlogen erkner. I S. Llorens, W. Schaufeli, A. B. Bakker, & M. Salanova. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, *23*, 825-841.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). *Work Engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations*. I kompendiet positiv psykologi, PSY 3524.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of Engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, *4*, 219-247.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1999). Optimism. I Snyder, C. R. (ed. 1999). *Coping. The psychology of what works*. (s. 182-204). New York: Oxford University Press.
- Scheier, M. F., Carver, C. S. & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, *67*, 1063-1078.

- Scheier, M. F., Carver, C. S. & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice* (s. 189-216). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schmidt, F. L. (1993). Personnel psychology at the cutting edge. I N. Schmidt, W. C. Schwartz, B. (2000). Self-determination: The tyranny of freedom. *American Psychologists*, 55, 79-88.
- Segerström, S. C., & Nes, S. L. (2006). Dispositional optimism and coping: A meta-analytic review. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 235-251.
- Seligman, M. E. P. (1991). *Learned Optimism. How to change your mind and your life*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologists*, 55, 5-14.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2003). *Research methods in psychology* (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Sheldon, K.M., Elliot, A.J., Kim, Y., & Kasser, T. (2001). What's satisfying about satisfying events? Comparing ten candidate psychological needs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 325-339.
- Silvia, P. J. (2006). *Exploring the psychology of interest*. New York: Oxford University Press.
- Smith, P. C. (1976). Behaviors, results, and organizational effectiveness: The problem of criteria. I M. D. Dunnette (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 745-775). Chicago: Rand McNally.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sumner, L. W. (1996). *Welfare, happiness, and ethics*. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Terrill, D. R., Friedman, D. G., Gottschalk, L. A., & Haaga, D. A. F. (2002). *Construct validity of the life orientation test*, 79, 550-563.
- Turner, N., Barling, J., & Zacharatos, A. (2002). Positive psychology at work. I C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.). *The handbook of positive psychology*. Oxford: Oxford University Press.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviours: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters). I B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 17, s. 215-285). Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Yperen, N. W., & Snijders, T. A. B. (2000). Multilevel analysis of the Demands-Control Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 182-190.
- Vittersø, J., Dyrdal, G. M., & Røysamb, E. (2005). Utilities and capabilities: A psychological account of the two concepts and their relationships to the idea of good life. Paper presented at the 2nd Workshop on capabilities and happiness, Milan, Italy.
- Vittersø, J., Oelmann, H. I., & Wang, A. L. (2007). Life satisfaction is not a balanced estimator of the good life: Evidence from reaction time measures and self-reported emotions. *Journal of Happiness Studies*.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford, UK: Clarendon Press.
- Waterman, A. S. (1984). *The psychology of individualism*. New York: Praeger.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 678-691.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of Management Journal*, 41, 540-555.

- Westman, M., Hobfoll, S., Chen, S., Davidson, R., & Lasky S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. In P. Perrewe & D. Ganster (Eds.) *Research in occupational stress and well-being* (Volume 5, s. 167-220). JAI Press/Elsevier Science.
- White, R. W. (1963). *Ego and reality in psychoanalytical theory*. New York: International Universities Press.



Positive faktorer på arbeidsplassen.

Denne undersøkelsen omhandler positive faktorer på arbeidsplassen slik som engasjement, trivsel og positive følelser. Den gjennomføres av Tonje Holand (student) og Britt Marie Drottz Sjøberg (professor) ved Psykologisk Institutt. Deltakelse er frivillig, og det vil ikke få noen konsekvenser for din jobb dersom du velger å svare eller ikke svare.

Jeg håper at så mange som mulig deltar grunnet kvaliteten på undersøkelsen. Det går relativt raskt å svare på spørreskjemaet. Om noen spørsmål ikke er relevante går du videre til neste spørsmål, men vi håper at du vil finne denne undersøkelsen både relevant og interessant. Resultatene på gjennomsnittsnivå presenteres i min mastergradsoppgave ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU).

Prosjektet er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, og er godkjent. Alle svar behandles konfidensielt og jeg og min veileder har taushetsplikt.

Det gis kun en mulighet til å svare på undersøkelsen. Når du klikker deg inn på undersøkelsen vær vennlig og fullfør, for det er ikke mulig å fullføre ved en senere anledning

Har du noen spørsmål kontakter du meg eller min veileder:

Tonje T. Holand, mastergradsstudent, Psykologisk Institutt. E-post: tonjeholand@hotmail.com

Britt Marie Drottz Sjøberg, professor, Psykologisk Institutt. E-post: britt.marie.drottz.sjoberg@SVT.NTNU.NO

Takk for at du deltar!



Next

Cancel

Jobb og velvære

Under følger 17 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn ber vi om at du tar stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Beskriv dine følelser best mulig ved å sette ett kryss på hver linje.

	0 Aldri i det siste året	1 Noen ganger det siste året	2 Månedlig	3 Noen ganger i måned	4 Ukentlig	5 Noen ganger i uken	6 Daglig
1. Jeg er full av energi i arbeidet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Jeg syns at arbeidet mitt har både mål og mening.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tiden bare flyr når jeg arbeider.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Jeg er entusiastisk i jobben min.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Jeg blir inspirert av jobben min.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. På jobben kan jeg holde på med arbeidet i lange perioder av gangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. For meg er jobben en utfordring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Jeg føler meg psykisk sterk på jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Det er vanskelig for meg å løsrive meg fra jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Jeg er alltid utholdende på jobb, selv når ting ikke går bra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

Cancel

Om deg selv

I hvilken grad er du enig i utsagnene nedenfor?
Et kryss på hver linje. Helt uenig, uenig, både/og, enig, helt enig.

	Helt uenig	Uenig	Både/og	Enig	Helt enig
1. I usikre tider forventer jeg som regel det beste.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Det er lett for meg å slappe av.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hvis noe kan gå galt for meg så vil det det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jeg er alltid optimistisk med tanke på fremtiden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Jeg liker mine venner veldig godt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Det er viktig for meg å ha mye å gjøre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Jeg forventer sjelden at ting går i min favør.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Jeg blir ikke så lett oppskaket.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Jeg forventer sjelden at gode ting skal skje med meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Alt i alt forventer jeg at flere gode enn dårlige ting skjer med meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

Cancel

Følelser på jobben

I jobben, hvor ofte opplever du de følelsene som er listet opp nedenfor?

	1 Aldri	2	3	4	5	6	7 Hele tiden
1. Glad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Lykkelig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Tilfreds	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Redd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Skremt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Nervøs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Engasjert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Inspirert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Interessert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Sint	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Frustrert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Irritert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Trist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Nedfor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Bedrøvet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

Cancel



Tilfredshet med jobben

Tilfredshet med jobben. I hvilken grad passer disse utsagnene for deg?

	Svært uenig	Uenig	Både/og	Enig	Svært enig
1. Generelt sett er jeg svært fornøyd med denne jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Jeg tenker ofte på å slutte i denne jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Jeg er generelt sett fornøyd med den type arbeid jeg gjør i denne jobben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

Cancel

Jobbutførelse

Jobbutførelse

Kryss av for svært enig til svært uenig.

	Svært uenig	Uenig	Nøytral	Enig	Svært enig
1. Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhodet mulig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Arbeidet mitt er av ytterste kvalitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jeg legger ofte inn ekstra innsats i jobben min.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Jeg yter nesten bestandig mer enn hva som kan betegnes som et akseptabelt innsatsnivå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Jeg presterer bedre enn hva som kan forventes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Back

Next

Cancel

Dine vurderinger av deg selv

Nedenfor finner du en del påstander som passer mer eller mindre godt for ulike mennesker.
Hvor godt stemmer disse påstandene for deg, slik du vanligvis er?

	Svært uenig	Uenig	Både/og	Enig	Svært enig
1. Jeg nyter å hankes med problemer som er helt nye for meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Jeg nyter å forsøke å løse kompliserte oppgaver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Jo vanskeligere problem, dess mer nyter jeg å forsøke å løse det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Jeg vil at mitt arbeid skal gi meg muligheter til å øke mine kunnskaper og evner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Nysgjerrighet er drivkraften bak mye av det jeg gjør.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Når jeg deltar i en aktivitet har jeg en tendens til å bli så involvert at jeg "glemmer tiden".	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Når jeg er intenst interessert i noe, skal det mye til for å avbryte meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Mine venner beskriver meg som "ekstrem intens" når jeg er midt oppe i noe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Jeg tror på betydningen av kunst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Jeg elsker å komme på nye måter å gjøre ting på.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Jeg liker å høre om nye ideer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Jeg kan løfte en samtale til et høyere nivå.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Jeg foretrekker variasjon fremfor rutine.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Jeg liker å løse kompliserte problemer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Jeg mestrer de fleste oppgaver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Jeg kan utføre en rekke ulike oppgaver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Jeg møter gjerne utfordrende oppgaver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. Jeg vet hvordan jeg skal anvende mine kunnskaper.

19. Jeg liker aktiviteter der jeg kan få utviklet meg som menneske.

20. Jeg stiller gjerne spørsmål hvis jeg kan lære noe nytt.

21. Jeg er mer fornøyd når jeg er ferdig med en oppgave, enn med å arbeide med selve oppgaven.

22. Jeg liker å lese for å lære nye ting.

23. Jeg synes det er vel verd å bruke tid på ting som engasjerer meg, selv om det ikke fører til konkrete resultater.

Back

Next

Cancel

Bakgrunnsinformasjon

Kjønn:

- Kvinne
 Mann

Alder:

Arbeidstittel:

- Regionsdirektør
 Administrativ leder
 Tilsynsleder
 Kontorsjef
 Avdelingsdirektør, Direktoratet
 Enhetsleder, Direktoratet
 Annen tittel. Vennligst spesifiser under

Hvor mange år har du vært ansatt i Arbeidstilsynet?
Avrund til nærmeste antall hele år.

Hvor gjør du det meste av ditt arbeide?

- Storby
 Mindre by
 Landsby
 Annet, vennligst spesifiser under

Hva gjelder for din del?

- Mest teamarbeid
 Mest individuelt arbeid

Hvis du fikk velge- hvordan ville du hatt det?

- Mest teamarbeid
- Mest individuelt arbeid

Hvis du har spørsmål eller kommentarer til undersøkelsen, så vennligst skriv i boksen under.

Back

Done

Cancel