

## Forord

Produseringen av denne masteroppgaven viste seg å bli en langvarig og utfordrende prosess med både sidespor og blindveier. Det har også vært en interessant prosess hvor har jeg lært mye, både om temaet, metodisk og om meg selv. Det er med en underlig følelse jeg nå skriver de siste ord, og med det setter punktum for min tid som student. I forbindelse med ferdigstilling av masteroppgaven er det flere jeg ønsker å takke.

Takk til mine veiledere Marit Christensen og Anne Iversen for å ha satt meg på riktig spor, og for å ha gitt meg tilgang på datamaterialet ”studenter i arbeid”. Takk til Marit for din tålmodighet og for dine konstruktive tilbakemeldinger underveis i prosessen.

En takk rettes også til Kyrre Svarva for en nyttig innføring i bruk av AMOS og konfirmerende faktoranalyser.

Til slutt: Takk til min kjære søster Kristina-Elise, som har stått på pinne for å hjelpe meg i innspurten. Takk til familie og venner for all støtte og forståelse underveis i prosessen. En spesiell takk til Sølvi for gode, oppmuntrende samtaler, og for å ha holdt motet mitt oppe når ting har sett som mørkest ut.

Til sist vil jeg takke mine medstudenter for en fin studietid!

- Linda-Maylen Stener



## Sammendrag

Mye av den eksisterende litteraturen på jobbholdninger er utviklet gjennom forskning på fulltidsansatte. Det er derfor lite kjent hvor godt teorier som dreier seg om for eksempel motivasjon, jobbtilfredshet og jobbtilhørighet lar seg anvende på deltidsansatte. Denne studien har derfor som hensikt å undersøke om motivasjonsprosessen i Job Demands-Resources-modellen kan bidra som forklaringsmodell for utviklingen av jobbtilhørighet blant studenter med deltidsjobb i tillegg til studiene. Basert på selvrapportering via spørreskjema ble data fra 146 studenter fra NTNU med deltidsarbeid ved siden av studiene, analysert. Studien benytter seg av strukturell modellering (Structural equation modelling – SEM) som analysemetode. Resultatene viser at det er sammenheng mellom studenters opplevelse av ressurser, eget engasjement og tilhørighet. Jobbressurser på arbeidsplassen viste statistisk signifikante positive sammenhenger med jobbtilhørighet, både direkte og indirekte gjennom jobbengasjement, noe som støtter opp om tilstedeværelse av en motivasjonsprosess. Den endelige strukturmodellen som også ble testet for effekten av jobbkrav, viste seg til slutt å forklare 55 % av variasjonen i studenters rapporterte tilhørighet til deltidsjobben.



## Innholdsfortegnelse

Forord .....	1
Sammendrag.....	3
Introduksjon .....	9
Bakgrunn .....	10
Teori .....	13
Positiv psykologi – en fokusendring.....	13
Jobbengasjement.....	14
Jobbtilhørighet (Organizational Commitment).....	15
Jobbengasjement og jobbtilhørighet – Same same but different .....	16
Self- Determination Theory.....	17
Sosial bytteteori .....	19
Job Demands-Resources-modellen.....	20
Jobbkraav .....	21
Jobbressurser .....	22
Motivasjonsprosessen.....	22
Studiens utvalgte jobbkarakteristikker .....	23
Kontroll.....	23
Sosial støtte.....	24
Feedback.....	24
Jobbkraav .....	24
Studenter i arbeid som utvalg .....	25
Studiens hypoteser .....	26
Metode.....	29
Bakgrunn for datamateriale .....	29
Design .....	29
Spørreskjemaet .....	29
Gjennomføring av undersøkelsen .....	30
Utvalg .....	30
Indekser og Cronbachs alfa .....	31
Måleinstrumenter.....	31
Kontroll.....	31
Sosial støtte.....	31
Feedback.....	32

Jobbkrav .....	32
Jobbengasjement.....	32
Jobbtilhørighet.....	32
Strukturell modellering (SEM).....	33
Stianalyse.....	33
Konfirmerende faktoranalyse (CFA).....	33
Strukturmodellen .....	34
Tilpasningsmål (goodness of fit).....	34
Tiltak for forbedringer av målemodellen .....	36
Reliabilitet og validitet .....	36
Eksplorerende faktoranalyse (EFA) .....	38
Datas egnethet .....	38
Valg av ekstraksjonsmetode .....	38
Valg av rotasjonsmetode .....	39
Faktorladning.....	39
Fra CFA til EFA .....	40
Resultater.....	41
Deskriptiv statistikk.....	41
Målemodell.....	43
CFA: Ressurser.....	44
CFA: Jobbengasjement.....	46
CFA: Jobbtilhørighet.....	50
CFA/EFA: Jobbkraft .....	52
CFA: Total målemodell.....	53
Reliabilitet og validitet .....	54
Analyse av strukturmodell.....	58
Diskusjon.....	65
Hypotese 1 .....	65
Hypotese 2 .....	69
Hypotese 3 .....	70
Hypotese 4 .....	71
Hypotese 5 .....	72
Hypotese 6.....	73
Ressursutnyttelse .....	74

Metodiske betraktninger .....	75
Spørreskjema .....	75
Utvalg .....	75
Tverrsnittstudie .....	76
Måleinstrumentene .....	76
Jobbengasjement og jobbtilhørighet – Same same? .....	76
Jobbengasjement som mediator .....	77
Implikasjoner for videre forskning .....	77
Konklusjon .....	79
Referanser.....	81
Vedlegg 1: Spørreskjema .....	
Vedlegg 2: Informasjonsskriv .....	
Vedlegg 3: Variabeloversikt.....	





## Introduksjon

*"Enthusiastic employees excel in their work because they maintain the balance between the energy they give and the energy they receive."*

— Prof. dr. Arnold B. Bakker (Bakker, 2012)

I nyere organisasjonsteorier fokuseres det stadig mer på mennesket som organisasjonens mest dyrebare ressurs. For å kunne konkurrere effektivt må bedrifter inspirere og gjøre sine ansatte i stand til å anvende sin fulle kapasitet i sitt arbeid. Dagens organisasjoner trenger av den grunn ansatte med en psykologisk tilknytning til jobben, og som er villig til å gå 100 prosent inn i arbeidsrollen sin (Bakker & Leiter, 2010). Jobbengasjement er et viktig område for denne type forskning, og kunnskaper om hvordan man kan stimulere til vitalitet, entusiasme og fordypelse i arbeidet vil utgjøre et viktig bidrag til dette feltet i fremtiden. Forskning har vist positive sammenhenger mellom ansattes engasjement i en organisasjon og fenomener som ofte framheves som ønskelige for organisasjonen, som økt produktivitet og jobbtilhørighet blant de ansatte (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Harter, Schmidt, & Hayes, 2002).

Mye av den eksisterende litteraturen på motivasjon og jobbholdninger er utviklet gjennom forskning på fulltidsansatte (Wittmer & Martin, 2010). Den forskningen som er gjort på området har hovedsakelig studert effekten av kvantitative faktorer som jobbintensitet og timeomfang (Eiken & Saksvik, 2010). I organisasjonspsykologisk litteratur er det kjent at den subjektive erfaringen, hvordan den ansatte opplever arbeidet, som regel er av større betydning enn hvor hardt og mye vedkommende jobber (Loughlin & Barling, 2001). Med andre ord regnes det som mer sannsynlig at jobberfaringen og effekten av ansettelsesforholdet vil variere som følge av arbeidets kvalitet heller enn kvantitet (Eiken & Saksvik, 2010).

Det er først i den senere tiden forskere har viet sin oppmerksomhet til deltidsansatte ved å anvende modeller som har blitt godt innarbeidet for fulltidsansatte (Loughlin & Barling, 2001). Denne studien vil støtte opp under den økende mengden forskning ved å anvende Job Demands-Resources-modellen på et utvalg deltidsansatte studenter. Hensikten er å undersøke mulige sammenhenger mellom jobbressurser, jobbengasjement og jobbtilhørighet. Det antas i tråd med Job Demands-Resources-modellen at jobbressurser kan stimulere motivasjon i form av engasjement og jobbtilhørighet blant studenter med deltidsjobb. Det vil også bli sett på om

jobbkrav kan innvirke på en eventuell motivasjonsprosess. Problemstilling lyder dermed som følger:

*Hvordan kan jobbressurser og jobbengasjement, ifølge Job Demands-Resources-modellen, ha effekt på studenters opplevelse av jobbtilhørighet til deltidsjobben, og vil en inkludering av jobbkrav påvirke eventuelle sammenhenger?*

Det er utformet hypoteser knyttet til hva man forventer å finne i denne studien. Disse vil presenteres i slutten av teorikapittelet.

## **Bakgrunn**

Vi lever i en tid der det skjer store endringer i arbeidslivet. Økt globalisering og innføring av ny teknologi setter nye krav til organisasjonen i form av effektivitet og konkurransedyktighet. Den moderne, postindustrielle organisasjon skiller seg derfor fra den tradisjonelle, faste og hierarkisk oppbygde organisasjonen. Danielsen, Nordvik, og Saksvik (2006) nevner at typiske kjennetegn ved en postmoderne organisasjon er at det i større grad blir vanlig å ha en perifer gruppe ansatte i tillegg til kjernegruppen. Dette beskrives som en betinget arbeidskraft, og er representert ved deltids- og midlertidige arbeidere. Deltidsansatte kan sies å oppfylle et behov for fleksibel arbeidskraft i et arbeidsliv i stadig endring (NOU, 2010).

Et særtrekk ved det norske arbeidsmarkedet er nettopp den høye forekomsten av deltidsarbeid. Siden 2000 har det skjedd en økning av personer som arbeider deltid i alle de nordiske landene. Tall fra Nordisk statistisk årbok (2010) viser at hele 28 prosent jobber deltid i Norge. Selv om deltidsarbeid ofte ses på som et problem, kan det for noen være et ønske og selvvalgt alternativ i visse stadier av livet for å lette balansen mellom arbeid og forpliktelser som studier og familie. Dette defineres som frivillig deltid (Moland, 2010).

Mange av de deltidsansatte er studenter som jobber for å ha en ekstra inntekt ved siden av studiene. Selv om et av delmålene i kvalitetsreformen var å satse på "heltidsstudenten" jobber fortsatt mange studenter deltid for å ha en ekstra inntekt ved siden av studiene (SSB, 2011). Stipend og lån fra Lånekassen utgjør en stadig mindre andel av norske studenters økonomi. Kun 6 prosent av dagens studenter er helt uten yrkesinntekter, mens mange har betydelige yrkesinntekter ved siden av studiene (SSB, 2011). På grunn av studenters store deltakelse på arbeidsmarkedet kan det være formålstjenlig for bedrifter å vite hva som kan fremme jobbengasjement og jobbtilhørighet også hos denne type ansatte. Studier viser at slike jobbholdninger kan ha gunstige ringvirkninger på arbeidsplassen (Hakanen et al., 2006; Harter et al., 2002).

Studenter med deltidsjobb en noe spesiell gruppe blant de deltidsansatte. Siden deltidsjobb i denne livsfasen ofte kun tar form som løse relasjoner er det usikkert om de blir tilstrekkelig eksponert til å erfare noen psykologisk innvirkning fra arbeidsmiljøet (Shanahan, Finch, Mortimer, & Ryu, 1991), og kan av den grunn være en spesiell utfordring når det kommer til jobbmotivasjon og engasjement.



## Teori

I dette kapittelet vil aktuelle begreper og sentrale teorier presenteres. Innledende vil det bli gitt en kort beskrivelse av feltet positiv psykologi, som denne studien inngår under. Deretter vil jobbengasjement og jobbtilhørighet gjort rede for. Selvdetermineringsteorien og sosial bytteteori som begge utgjør et diskusjonsgrunnlag for resultatene i denne studien, vil så presenteres. Følgende vil modellen Job Demands-Resources som ligger til grunnlag for problemstillingen, legges fram. Videre vil utvalgte jobbressurser og jobbkrav, som utgjør påvirkningsvariablene i modellen, presenteres. Avslutningsvis vil de spesifikke hypotesene i studien presenteres.

### Positiv psykologi – en fokusendring

I de senere årene har man sett en stadig voksende trend mot positiv psykologi. Positiv psykologi defineres som det vitenskapelige studiet av optimal menneskelig fungering, og har som mål å forstå og underbygge de faktorer som gir mennesker og organisasjoner muligheten til å utvikle seg til å være på sitt beste (Linley, Joseph, Harrington, & Wood, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Martin Seligman introduserte i 1998 begrepet da han ble president i den amerikanske psykologiforeningen (APA) (Linley et al., 2006). Han argumenterte for at den tradisjonelle psykologien alt for lenge hadde fokusert på psykopatologi, på lidelse og behandling med en medisinsk modell som utgangspunkt. Spørsmål om hvordan man kan øke folks livskvalitet hadde blitt viet heller lite oppmerksomhet. Det er viktig å påpeke at positiv psykologi ikke er et alternativ til en tradisjonell psykologi, men ment som et bidrag til å utvikle fagfeltet videre (Christensen, 2011). Ifølge (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) er målet med forskning på positiv psykologi å virke som en katalysator for skifte av fokus i psykologien, fra og ensidig behandle lidelser til og også være med på å styrke positiv livskvalitet.

For arbeids- og organisasjonspsykologien har positiv psykologi hatt sin innvirkning. På dette feltet har man tradisjonelt fokusert på de negative effektene ved arbeidsmiljøet, som for eksempel konflikter, nedbemanning, mobbing, stress og utbrenthet. Forskning på hva som kjennetegner sunne, tilsynelatende optimalt fungerende individer og organisasjoner, har blitt viet lite oppmerksomhet. Positiv psykologi åpnet dermed ny dimensjon i organisasjonspsykologien med et spennende og rikt potensial basert på motivasjon, læring og engasjement hos arbeidstakerne (Christensen, 2011). Mens organisasjoner i industri-æraen i stor grad satte sin lit til mekanisk styring og strenge effektivitetsprinsipper eksemplifisert ved metodene til Fredrick W. Taylor, fokuserer moderne organisasjoner mer på å forvalte

menneskelig kapital (Sweetman & Luthans, 2010). Dagens positive arbeids- og organisasjonspsykologi går ut på å styrke positive ressurser, og handler om og utforske det gode arbeidsliv, blant annet gjennom å lære av de som trives og er fungerer bra på arbeidsplassen.

Både enkeltindivider og organisasjoner vil tjene på om man i tillegg til tradisjonell forskning også vil fokusere på tilstander som for eksempel jobbengasjement i tråd med positiv psykologi (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001).

### **Jobbengasjement**

I moderne organisasjoner forventes det at ansatte er engasjert i jobben sin, at de skal vise initiativ og være innovative (Bakker & Leiter, 2010). For å oppnå dette forventes det til gjengjeld at organisasjonen sørger for arbeidsforhold med tilstrekkelige motiverende og energigivende ressurser. Begrepet jobbengasjement fikk et oppsving etter tusenårsskiftet i takt med utviklingen av den positive psykologien, og representerer et nytt og spennende felt som kan gi verdifull informasjon om hva som bidrar til motivasjon og arbeidsglede hos arbeidstakere.

Jobbengasjement er et begrep som har fått mange definisjoner opp igjennom årene. Denne oppgaven vil forholde seg til begrepet slik Schaufeli og medarbeidere definerer det; ” a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption” (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002, p. 74). Snarere enn en kortvarig og spesifikk tilstand, refererer engasjement til en mer vedvarende og gjennomgripende affektiv-kognitiv tilstand som ikke er fokusert på bestemte hendelser, individer eller atferd (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006; Christensen, 2011).

Denne positive følelsesmessige tilstanden karakteriseres av vitalitet (vigor), entusiasme (dedication) og evne til fordypelse i arbeidet (absorption) (Schaufeli et al., 2002). Vitalitet karakteriseres av et høyt energinivå, vilje til å legge en god innsats i arbeidet, og at en klarer å være utholdene i motgangstider. Entusiasme refererer til å være sterkt involvert i arbeidet sitt, og at en opplever en følelse av betydning, entusiasme, inspirasjon, stolthet og utfordring ved utførelsen. Den siste dimensjonen, fordypning i arbeidet, karakteriseres av evnen til full konsentrasjon og det å være på oppslukt i arbeidsoppgavene at tiden flyr og at man har vanskeligheter med å løsrive seg fra arbeidet (Schaufeli & Bakker, 2010). Basert på definisjonen på jobbengasjement som inkluderer vitalitet, entusiasme og evne til fordypelse i arbeidet, ble det tredimensjonale spørreskjemaet Utrecht Work Engagement Scale (UWES) utviklet (Schaufeli & Bakker, 2004). I dag er dette spørreskjemaet tilgjengelig på 21 språk,

også på norsk (Schaufeli & Bakker, 2010). UWES er også brukt i spørreskjemaet som tilhører denne studien.

Dagens organisasjoner trenger ansatte som er vitalt energiske, identifiserer seg med arbeidet med entusiasme, og har evnen til å fordype seg i arbeidet. Selv om det vil være forskjeller fra land til land, og fra organisasjon til organisasjon, trenger organisasjoner ansatte som er engasjerte på alle nivå for å vokse, og for å overleve turbulente tider (Bakker & Schaufeli, 2008; Bakker & Leiter, 2010). Engasjement er dessuten ”smittsomt”. Når ansatte er engasjerte kan det forventes at de gjennom sosial interaksjon på jobben vil påvirke andre ansatte til å oppføre seg og føle det på samme måte (Salanova, Agut, & Peiró, 2005).

### **Jobbtilhørighet (Organizational Commitment)**

Ifølge Kaufman og Kaufman (2003) er jobbtilhørighet en velstudert holdning som i lang tid har blitt sett på som en innfallsvinkel til å forstå individers atferd i organisasjonen. I 1980-årene ble fenomenet jobbtilhørighet (oversatt fra organizational commitment) stadig mer populært i organisasjonspsykologien. Den mest gjennomprøvde tilnærmingen til jobbtilhørighet er perspektivet utviklet av Mowday og hans kolleger, som framhever den ansattes affektive bånd med organisasjonen (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Det har blitt gjort mange studier på hva som fører til tilhørighet, hvilke andre faktorer det korrelerer med, og hva som kan være konsekvenser av tilhørighet i jobbsammenheng (Kaufman & Kaufman, 2003).

Jobbtilhørighet blir av Mowday og kolleger sett på som ”...*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*” (Mowday et al., 1982: 43). Jobbtilhørighet beskrives her som den psykologiske tilhørigheten en ansatt føles til organisasjonen, og kan ses på som et resultat av at ansatte har tro på organisasjonens mål og verdier, og dermed ønsker å yte og bidra ekstra på vegne av organisasjonen.

I tillegg til den affektive komponenten lik den utviklet av Mowday, Steers og Porter (1979), har Meyer og Allen (1997) nyansert forståelsen av begrepet ved å legge til ytterligere to komponenter. Den såkalte trekomponentmodellen er anerkjent for å forstå helheten i jobbtilhørighetsbegrepet, og består av affektiv, vedvarende (continuance) og normativ jobbtilhørighet. Affektiv tilhørighet henviser til de ansattes emosjonelle tilknytning og involvering til, og identifisering med organisasjonen. Vedvarende tilhørighet viser til en bevissthet rundt kostnader knyttet til å forlate organisasjonen, mens normativ tilhørighet henviser til følelsen av plikt til å bli i organisasjonen (Meyer & Allen, 1997).

Det meste av forskning og litteratur på jobbtilhørighet omfatter det holdningsmessige, affektive aspektet (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997). Affektiv tilhørighet vil også være av størst interesse i denne studien da forskning indikerer at den har størst positiv sammenheng med ansattes ytelse på jobb (Marchiori & Henkin, 2004; Meyer & Allen, 1997). Ansatte med høy affektiv jobbtilhørigheten blir dermed ansett som verdifulle for bedriften. I denne studien er nettopp det affektive aspektet operasjonalisert, det vil si at det er affektiv tilhørighet som blir målt gjennom spørreskjemaet. Videre i denne oppgaven vil derfor begrepet jobbtilhørighet innebære den affektive definisjonen.

Det er en vanlig antakelse at jobbtilhørighet binder individet til organisasjonen, og at konseptet brukes til predikere sannsynligheten for om en ansatt blir i organisasjonen eller ikke. Det har opp igjennom tiden blitt foretatt omfattende målinger av organisasjonstilhørighet i troen på at det var relatert til gjennomtrekk (turnover) av ansatte i bedrifter. Meyer og Allen (1997) påpekte riktignok at det og utelukkende fokusere på gjennomtrekk er kortsiktig. Jobbtilhørighet er ikke bare en faktor som kan vise sannsynlighet for turnover. Hva den ansatte gjør og får til på jobben sin er vel så viktig som å predikere om den ansatte blir eller ikke.

Arbeidslivet er i stadig endring og blir mer og mer individualisert og fleksibelt, noe som gjør at man ikke kan forvente at ansatte skal ha samme jobbtilhørighet til organisasjonen som tidligere. De siste årene har man derfor vært usikker på om den tradisjonelle forståelsen og betydningen av begrepet jobbtilhørighet har samme gyldighet i dag. Allen og Meyer svarer i sin bok om jobbtilhørighet (1997) på dette dilemmaet. Det at forholdet mellom organisasjoner og ansatte forandrer seg, undergraver ikke verdien av å forstå hvordan tilhørighet utvikler seg og influerer forholdet mellom organisasjon og ansatt. Mennesker som individer vil helt naturlig utvikle tilhørighet i en eller annen form som vil influere deres atferd på jobb. Gjennom å forstå hvordan tilhørighet utvikler seg og hvordan det kan være med på å forme holdninger og atferd, vil organisasjoner lettere kunne forutse hvordan endringer vil ha innvirkninger på sine ansatte.

### **Jobbengasjement og jobbtilhørighet - Same same, but different?**

Begrepene jobbengasjement og jobbtilhørighet kan ofte framstå som noe overlappende. Dette er en følge av at mye tidligere forskning har brukt begrepene om hverandre. Ifølge Schaufeli og Bakker (2010) er jobbengasjement som konsept klart forskjellig fra jobbtilhørighet (organizational commitment). Det meste av forskning på jobbtilhørighet viser til en følelsesmessig tilknytning den ansatte får til organisasjonen



(Hallberg & Schaufeli, 2006). Jobbtilhørighet er en psykologisk tilstand av tilknytning og identifikasjon, og er en bindende kraft mellom individ og organisasjon. I kontrast handler jobbengasjement slik det blir definert i akademia, om å være involvert i jobbrollen eller i arbeidet i seg selv (Schaufeli & Bakker, 2010). I denne studien vil jobbengasjement og jobbtilhørighet behandles som to selvstendige begreper.

### **Self-Determination Theory**

Self-Determination Theory (SDT) er en motivasjonsteori som ble utviklet av Edward L. Deci og Richard M. Ryan (1985, 2008). Denne studien har valgt å oversette SDT til det norske "selvdetermineringsteorien". Teorien fokuserer på hvilken betydning selvbestemmelse har for menneskets velvære, og sier noe om hva som kan fremme eller hemme motivering. Om mennesket opplever seg selv som selvdeterminert eller kontrollert, avhenger i følge teorien av det sosiale miljøet og situasjonen mennesket befinner seg i. Våre sosiale omgivelser kan enten støtte eller hindre vår naturlige tendens til engasjement og vekst.

Et viktig aspekt i selvdetermineringsteorien er hva som fremmer indre motivasjon. Å være indre motivert vil si at mennesket handler ut fra de verdier og holdninger som ligger i en selv. Mennesket opplever ikke seg selv som kontrollert av krefter utenfra, men opplever at de valgene det tar, er selvbestemt og at handlingene er selvregulerte. I motsetning er en person ytre motivert når vedkommende gjør noe fordi han eller hun ønsker å oppnå en belønning eller et mål utenfor selve aktiviteten. En ytre motivert handling karakteriseres ved at man gjør som man har blitt fortalt eller bedt om å gjøre. Straff og belønning kan være pådrivere for ytre motivasjon. En mildere form for ytre påvirkning, er ønsket om å leve opp til forventninger i omgivelsene. Ryan og Deci (2000) mener at ytre motivert atferd gir lavere interesse for aktiviteten og således lavere arbeidsinnsats. For eksempel kan dette være studenter som kun har en deltidsjobb for pengenes skyld.

Den indre motivasjonen kan i følge selvdetermineringsteorien fremmes ved å få dekket de tre grunnleggende psykologiske behov; autonomi, kompetanse og sosial støtte (Ryan & Deci, 2000). Arbeidsmiljøer som bidrar til tilfredsstillende av disse behovene legger til rette for utvikling av både jobbengasjement og psykisk velvære (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, & Kornazheva, 2001). Følgende vil de tre psykologiske behov presenteres.

Behovet for *kompetanse* forklares ut fra at mennesket har et behov for, og ønsker å være virkningsfull i sin interaksjon med miljøet rundt seg. Det å kunne uttrykke sine evner, bruke dem og mestre de situasjonene man står overfor anses for å være avgjørende for graden av motivasjon (Deci & Vansteenkiste, 2004). Tilfredsstillende av behovet for kompetanse

hjelper individer med å tilpasse seg komplekse og endrende omgivelser. Dersom behovet ikke blir møtt vil det føre til hjelpeløshet og manglende motivasjon (Deci & Ryan, 2000).

Selvbestemmelsesteorien hevder for eksempel at konstruktiv feedback er fordelaktig ettersom det kan tilfredsstillende behovet for kompetanse.

Det andre grunnleggende psykologiske behov er *tilhørighet*.

Selvdetermineringsteorien legger til grunn at mennesket har behov for å føle en grad av tilhørighet til den sosiale konteksten man omgir seg med. Graden av tilhørighet vil påvirke graden av motivasjon. Indre motivasjon vil sannsynligvis øke i settinger hvor man føler seg trygg og har et nært og godt forhold til omgivelsene. Det sosiale nettverket gir følelsesmessig kontakt og støtte, og vil være med på å skape følelsen av at noen bryr seg og tar del i det man gjør (Ryan & Deci, 2000).

Det tredje behovet er *autonomi*. Ifølge Deci & Vansteenkiste (2004) går behovet for autonomi ut på menneskets universelle lyst til å være en kausal agent, til å utøve sin vilje, og til å handle i samsvar med ens indre selv. Når en handling er selvbestemt, opplever personen å ha et reelt valg, mens når personen er kontrollert oppleves en større eller mindre grad av tvang. Ved selvbestemt atferd oppleves handlingen som en del av personens indre, og aktivitetene reflekterer således noe av personligheten, hvem de anser seg selv for å være, og hva man ønsker å holde på med (Deci & Vansteenkiste, 2004). Flere studier viser at et autonomistøttende miljø styrker den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2000).

Det er en sammenheng mellom de ytre miljøfaktorene, menneskers psykologiske behov og indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Indre motivasjon antas som nevnt å være gunstig, med gode effekter også i arbeidslivet. Jelstad (2007) påviste i sin doktorgradsavhandling at tilfredsstillende av de grunnleggende psykologiske behovene for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet styrker den indre motivasjonen hos medarbeiderne, noe som medfører gode prestasjoner og resultater i organisasjonen. Jelstad (2007) mener ledere bør jobbe for å fremme den indre motivasjonen, da denne blant annet er en mer vedvarende motivasjon enn den ytre.

Tilfredsstillende av psykologiske behov kan forklare forbindelsen mellom jobbressurser og jobbengasjement. Selvdetermineringsteorien ser på behovstilfredsstillende som nødvendig for at mennesker skal trives. Det er sannsynlig at jobbressurser fremmer vekst og utvikling, og på denne måten har en stimulerende innflytelse på jobbengasjement (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens, 2008). For eksempel kan ordentlig feedback fostre læring, og dermed øke jobbkompetansen, mens beslutningsfrihet og sosial støtte kan

tilfredsstille behov for autonomi og følelse av tilhørighet (Van den Broeck et al., 2008), noe som i sin tur kan forklare økt engasjement og tilhørighet til jobben.

Denne studien har ikke hatt som hensikt og statistisk undersøke i hvilken grad de tre psykologiske behovene tilfredsstilles i utvalget. Jobbressursene som inngår i denne studien vil likevel kunne diskuteres i forhold til om de kan bidra til tilfredsstillelse av behov i tråd med selvbestemmelsesteorien, og på denne måten ha medvirkningskraft på både jobbengasjement og jobbtilhørighet blant studenter i deltidsarbeid.

### **Sosial bytteteori**

Sosial bytteteori (Social exchange theory) er blant de mest innflytelsesrike begrepsmessige paradigmenes for å forstå atferd på arbeidsplassen (Cropanzano & Mitchell, 2005). Blau (1964, p. 93) definerte sosialt bytte som “favors that create diffuse future obligations, not precisely specified ones, and the nature of the return cannot be bargained about but must be left to the discretion of the one who makes it”.

Fra et sosialpsykologisk perspektiv er kjernen av sosial bytteteori det normative prinsippet om at gjensidighet eller bytte av tjenester vil forme individuell atferd, holdninger og handlinger i en sosial interaksjon. Sosial interaksjon vil over tid utvikle seg til tillitsfulle, lojale og gjensidige forpliktelser så lenge partene følger spillereglene ved å gjøre rettfærdige bytter (Cropanzano & Mitchell, 2005). Denne normen om gjengjeldelse vil i sosiale situasjoner som når ansatte jobber i en organisasjon, bety at de ansatte vil kalkulere de forventede belønningene og kostnadene som er assosiert med deres interaksjon med organisasjonen, kolleger og ledelse, og deres holdninger og atferd kan formes gjennom denne forventningen.

Basert på tilstedeværelse av ressurser og til forpliktelsen som både blir kommunisert av organisasjonen og indirekte gjennom gjensidighetsnormen, former ansatte en såkalt “psykologisk kontrakt” med organisasjonen. En psykologisk kontrakt defineres som *uskravne og gjensidige forventninger mellom arbeidsgiver og arbeidstaker* (Kaufman & Kaufman, 2003, p. 227). Både arbeidsgiver og arbeidstaker vil allerede ved ansettelse danne seg antakelser og forventninger rundt bytteforholdet der begge gir og får i form av slike psykologiske kontrakter (Kaufman & Kaufman, 2003; Conway & Briner, 2002). Innfrielse av psykologiske kontrakter er funnet å være assosiert med positive jobbholdninger, som eksempelvis jobbengasjement og jobbtilhørighet, og sies å være en rimelig tilnærming for å forstå holdninger og atferd på tvers av type ansettelsesforhold (Conway & Briner, 2002).

Saks (2006) har anvendt sosial bytteteori-perspektivet til å forklare kildene til jobbengasjement. Han mener at ansattes engasjement kan representere en form for obligasjon overfor organisasjonen. Ved at reglene for bytte involverer gjensidighet og gjengjeldelse, kan ansatte som mottar økonomiske og sosial-emosjonelle ressurser fra organisasjonen gjøre at de føler seg forpliktet til å gjøre gjengjeld (Cropanzano & Mitchell, 2005). En måte de ansatte kan gjengjelde organisasjonens støtte er gjennom grad av engasjement. Dersom organisasjonen tilbyr den ansatte støtte, vil den ansatte føle seg forpliktet til å være kognitivt, emosjonelt og fysisk engasjert i sin arbeidsrolle. De føler at de må utøve en konstruktiv atferd, som positive holdninger, mot organisasjonen. I overensstemmelse med dette perspektivet vil organisasjoner som holder sine ansatte med ressurser “få tilbake” fra sine ansatte i form av engasjement (Saks, 2006).

Gjensidighetsnormen skal være like gjeldende for deltidsansatte som for fulltidsansatte, ved at man gir tilbake i tråd med hva man får. Hvor mye man vil investere i hverandre beror på hvilke forventninger man setter seg. Van Dyne og Ang (1998) hevder at midlertidige ansattes psykologiske kontrakt er snever når det kommer til kvantitet og kvalitet i kontraktens innhold. Det finnes flere grunner til å gå ut ifra at deltidsansatte kan ha en annen type psykologisk kontrakt enn fulltidsansatte. Organisasjoner kan på sin side forvente en annen type ytelse fra sine deltidsansatte basert på sine egne motiver for ansettelse, som for eksempel hjelp i den travleste tiden. Det ses også som sannsynlig at fulltidsansatte har høyere forventninger enn deltidsansatte i forhold til hva de skal få tilbake fra organisasjonen (lønn, autonomi, avansement o.l) (Conway & Briner, 2002). For studenter som skal “videre” etter endt utdanning vil sannsynligvis ikke forventningene være så store.

Partene i bytteprosessen skal i like stor grad kunne tjene på å investere i hverandre. Ved å tilby ressurser til sine ansatte kan man ifølge bytteperspektivet forvente å få tilbake i form av innsats og engasjement fra den ansatte (Kuvaas & Dysvik, 2009). På den andre siden kan den ansatte ved å engasjere seg i jobben få større tilgang på ressurser, som sosial støtte og autonomi.

### **Job Demands-Resources (JD-R)-modellen**

JD-R-modellen (Job Demands-Resources Model) (Demerouti et al., 2001) er et teoretisk rammeverk som har som hensikt å forene to ganske så uavhengige forskningstradisjoner: stressforskning og motivasjonsforskning (Demerouti & Bakker, 2011). JD-R-modellen var originalt brukt til å utforske dimensjoner av utbrenthet (Demerouti et al., 2001), men har i den senere tiden gått over til å fokusere på jobbengasjement som en positiv

motvekt til utbrenthet (Bakker, Hakanen, Demerouti, & Xanthopoulou, 2007; Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008).

JD-R-modellen ble utviklet i et forsøk på å overkomme noen av begrensningene som karakteriserer tidligere forskningsmodeller i organisasjonspsykologien (Van den Broeck et al., 2008), som blant annet Jobbkraft-kontrollmodellen (Job Demand-Control Model, Karasek, 1979) og Innsats-Belønning-modellen (Effort Reward Imbalance Model, Siegrist, 1996). Ett av problemene med disse tidligere modellene er deres ensidige fokus på de negative aspektene ved jobben. JD-R-modellen har en mer positiv tilnærming. Sammen med de negative aspektene ved jobben undersøker også modellen positive jobbkarakteristikker, og deres motiverende og helsefremmende effekt. Mens de eldre modellene kun så på et begrenset nummer jobbkarakteristikker går JD-R-modellen ut ifra at et bredt utvalg varierte jobbaspekter kan være med på å spille inn på ansattes velvære (Van den Broeck et al., 2008). Modellen kan brukes uavhengig av hvilke krav som stilles, eller hvilke ressurser som er tilgjengelig i jobben. JD-R-modellen er derfor en utvidet og forbedret utgave av tidligere modeller som for eksempel Demand-Control-Modellen (DCM) gjennom at den er svært fleksibel og samtidig mer nøyaktig. Dette gjør at modellen kan brukes på en hver arbeidsplass, uansett yrke (Christensen, 2011).

Hovedantakelsen til JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001) er at hver enkelt jobbvirkosomhet har egne spesifikke risikofaktorer assosiert med jobbrelatert stress. Disse faktorene kan klassifiseres inn i to generelle kategorier; jobbkraft og jobbressurser. Jobbkraft og jobbressurser vekker to relativt uavhengige prosesser: jobbkraft kan fremme utbrenthet gjennom en stressprosess, mens jobbressurser kan fremme engasjement gjennom en motivasjonsprosess (Llorens et al., 2006; Christensen, 2011). I tillegg spesifiserer modellen hvordan krav og ressurser interagerer, noe som kan predikere viktige utfall for organisasjonen (Demerouti & Bakker, 2011). På bakgrunn av problemstillingen vil denne oppgaven vil fokusere på motivasjonsprosessen.

**Jobbkraft.** Jobbkraft refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter av jobben som krever vedvarende innsats (Demerouti & Bakker, 2011). Jobbkraft assosieres med en fysisk og/eller psykisk kostnad. Eksempler kan være høyt arbeidspress, emosjonelle krav i forhold til kunder/klienter, et ugunstig fysisk arbeidsmiljø, eller ujevn arbeidstid (Hakanen & Roodt, 2010; Demerouti & Bakker, 2011). Kroniske jobbkraft kan bryte ned ansattes mentale og fysiske ressurser og virke energitappende (dvs. en tilstand av utmattelse), noe som igjen kan føre til helseproblemer (Bakker & Demerouti, 2007).

**Jobbressurser.** Jobbressurser refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspektene ved jobben som er kan (1) være funksjonelle for å oppnå mål i arbeidet (2) reduserer jobbkrav og relaterte fysiske og psykologiske kostnader, og/eller (3) stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling (Demerouti & Bakker, 2011; Christensen, 2011). Jobbressurser kan lokaliseres på organisasjonsnivå (lønn, karrieremuligheter, jobbsikkerhet), i sosiale, mellommenneskelige relasjoner (støtte, teamklima), og på oppgavenivå (rolleklarhet, deltakelse i beslutningsprosesser, variasjon, identitet, viktighet, autonomi, feedback) (Bakker & Demerouti, 2007).

Generelt er jobbkrav og jobbressurser negativt korrelert med hverandre, fordi høye jobbkrav kan forhindre mobilisering av jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). JD-R-modellen mener at høye jobbkrav og mangel på ressurser kan skape gunstige forhold for utviklingen av utbrenthet og redusert jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). JD-R-modellen hevder også at jobbressurser og jobbkrav kan ha en interaksjonseffekt på ansattes velvære. En såkalt "buffer-hypotese" forklarer interaksjonen ved å hevde at jobbressurser kan virke som en buffer som minsker det negative forholdet mellom jobbkrav og engasjement (Bakker & Demerouti, 2007). En annen hypotese kalt "mestringshypotesen" tar det et steg videre og hevder at jobbressurser er forventet å være spesielt viktig når ansatte møter høye jobbkrav. Med andre ord er det forventet at det positive forholdet mellom jobbressurser og engasjement øker ved høye jobbkrav (Hakanen & Roodt, 2010; Bakker & Demerouti, 2007).

**Motivasjonsprosessen.** Motivasjonsprosessen i JD-R-modellen drives i gang ved tilgjengelighet av jobbressurser. Jobbressurser har potensial til å øke både den indre og den ytre motivasjonen (Bakker & Demerouti, 2007), og kan spille en viktig rolle for den indre motivasjonen fordi de per definisjon foster de ansattes vekst, læring og utvikling.

Jobbressurser kan også fostre ytre motivasjon på jobben da de er nødvendige for å takle jobbkrav og for å nå mål i arbeidet (Hakanen & Roodt, 2010). Et arbeidsmiljø som tilbyr rikelig med ressurser kan påvirke den ansattes vilje til å yte ekstra i sine arbeidsoppgaver.

Ressurser kan altså gjennom en motivasjonsprosess skape engasjerte arbeidstakere som er villige til å gjøre en ekstra innsats i jobben sin, noe som øker sannsynligheten for gode resultater for både arbeidstakerne og organisasjonen (Christensen, 2011). Det er rimelig at engasjerte ansatte føler tilhørighet til organisasjonen som forsyner dem med ressurser som gjør dem i stand til å nå mål i arbeidet, og gir dem mulighet for utvikling (Demerouti et al., 2001). Flere studier som har testet den omfattende JD-R-modellen har brukt engasjement som potensiell mediator mellom jobbressurser og et bestemt positivt utfall, nemlig jobbtilhørighet (organizational commitment). Hakanen et al. (2006) undersøkte jobbrelatert velvære blant et

utvalg lærere i Finland. Den omfattende JD-R-modellen ble brukt. Resultatet fra studien viste at engasjement medierte innflytelsen av jobbressurser på jobbtilhørighet. Llorens et al. (2006) demonstrerte hvor solid motivasjonsprosessen i JD-R-modellen er gjennom å vise at den medierende rollen jobbengasjement har på forholdet mellom jobbressurser og jobbtilhørighet viste seg gjeldende på tvers av yrkesmessige utvalg og land (Spania og Nederland).

### **Studiens utvalgte jobbkarakteristikker**

Motivasjonsprosessen begynner som nevnt med en tilstedeværelse av jobbressurser som stimulerer jobbengasjement. Mange studier som har testet den omfattende JD-R-modellen har inkludert varierende jobbressurser. Blant de mest brukte jobbressursene er feedback, jobbkontroll/autonomi, sosial støtte fra kolleger og ledelse, og oppgavevariasjon/utviklingsmulighet. Det er sannsynlig at det finnes mange andre typer jobbressurser også kan inkluderes i studier for å predikere jobbengasjement og jobbtilhørighet (Hakanen & Roodt, 2010). JD-R-modellen kan brukes uavhengig av hvilke krav som stilles, eller hvilke ressurser som er tilgjengelig i jobben. Dette gjør at modellen kan brukes på en hver arbeidsplass, uansett yrke (Christensen, 2011). Oppgaven vil nå presentere de utvalgte jobbressurser og jobbkrav som vil ligge til grunn i denne studien.

**Kontroll.** Kontroll over ens arbeid er en viktig faktor for utviklingen av engasjement (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Kontroll, eller autonomi, er den grunnleggende komponenten i krav-kontroll-modellen til Karasek (1979) og andre jobbkarakteristikkmodeller som angår stress og velvære (for eksempel Hackman & Oldham, 1980). Autonomi er innarbeidet som en viktig ressurs når man tester JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007). I følge selvdetermineringsteorien er også autonomi et grunnleggende menneskelig behov (Deci & Ryan, 2000). Hvis dette behovet blir tilfredsstilt, kan det lede til økt motivasjon og utholdenhet. Tilstedeværelsen av jobbrelatert autonomi kan med andre ord sannsynligvis øke jobbrelatert motivasjon. I en studie fant Aube, Rosseau og Morin (2007) at jobbautonomi også er en viktig bidragsyter til affektiv jobbtilhørighet. Ansatte med autonomi i jobben vil ha muligheten til å være en del av beslutningstakingsprosesser, og å være i en posisjon hvor de får brukt sine evner. Bakker, Demerouti, de Boer, og Schaufeli (2003) undersøkte hvordan ulike jobbkarakteristikker influerte framtidig fravær blant nederlandske produksjonsarbeidere, gjennom å se på sammenhengen mellom utbrenthet og grad av jobbtilhørighet. Funnene viste blant annet at jobbressurser som autonomi og deltakelse i beslutningstaking har et sterkt positivt forhold med jobbtilhørighet.

**Sosial støtte.** Sarason (1974) introduserte begrepet sense of community, oversatt til fellesskapsfølelse på norsk. Hun mente at fellesskapsfølelse dekker noen veldig essensielle behov ved det å være menneske, som vårt behov for tilhørighet når man trenger trøst, og vårt behov for å dele når man føler glede (Nelson & Prillentensky, 2005). Mennesker trives i fellesskap med andre, og fungerer også best når de deler berømmelse og glede med mennesker de liker og respekterer (Maslach & Leiter, 1997). Sosial støtte er dermed en verdifull ressurs for å forbedre ansattes optimale fungering i organisasjonen. Ng og Sorensen (2008) fant klar støtte for dette i sine funn, og fant at støtte fra ledelsen hadde sterkest positiv sammenheng med tilhørighet. En studie gjort av Meyer, Stanley, Herscovitch og Topolnytsky (2002) viste at blant et utvalg jobbkarakteristikker, er støtte fra organisasjonen blant de som er sterkest relatert til affektiv jobbtilhørighet. For nye ansatte kan en virksom støtte fra ledelse eller kolleger i forhold til jobbrelatert informasjon og tilbakemelding være svært viktig i forhold til tilpasning og læring. Emosjonell støtte i form av sympati, omsorg, trøst og oppmuntring kan fasilitere ansattes tilknytning og tilhørighet til organisasjonen. Flere studier har vist at individer som er medlemmer av sosialt sammenknyttede jobbgrupper rapporterer større grad av jobbtilhørighet (Kidwell, Mossholder, & Bennett, 1997; Yoon, Baker, & Ko, 1994).

**Feedback.** En annen jobbressurs som er mye brukt i forbindelse med JD-R-modellen er feedback, eller tilbakemelding på norsk. Konstruktiv feedback hjelper ikke bare ansatte til å gjøre jobben sin mer effektivt, men bedrer også kommunikasjonen mellom ledelse og ansatte. Når spesifikk informasjon blir gitt på en konstruktiv måte har både ansatte og ledelse anledning for å bedre eller endre sin atferd. Når ansatte får tilbakemelding på at innsatsen er god vil dette hjelpe på motivasjonen, samt at de vil fortsette arbeidet på samme gode måte (Hackman & Oldham, 1980). Grad av affektiv tilhørighet kan også forsterkes under forhold med kultur for mye tilbakemelding. Studier har vist at individer som blir gitt berømmelse og konstruktiv tilbakemelding sannsynligvis vil utvikle en sterkere lojalitetsfølelse til organisasjonen (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990). I en studie av ansatte på en telefonsentral viste det seg at ansatte som opplevde å ha tilstedeværende ressurser som sosial støtte fra kollegaer og feedback rapporterte å føle større grad av tilhørighet til organisasjonen (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003)

**Jobbkraav.** Selv om det i denne studien i lys av JD-R-modellen hovedsakelig ser på motivasjonsprosessen fra ressurser til jobbtilhørighet, vil prosessen også bli testet for sin holdbarhet ved inkludering av jobbkraav. Ifølge Christensen (2011) kan JD-R-modellen brukes uavhengig av hvilke kraav som stilles, og det er blant annet dette som gjør at modellen kan



brukes på en hver arbeidsplass, uansett yrke. I denne studien ble det valgt å fokusere på opplevde kvantitative krav i deltidsjobben. Kvantitative jobbkrav refererer til i hvilken grad de ansatte er pålagt å arbeide raskt og hardt, har mye å gjøre på kort tid, eller permanent har mye arbeid å gjøre (Peeters, Montgomery, Bakker, & Schaufeli, 2005). Opplevd arbeidsmengde og tidspress er sterkt og konsekvent relatert til utbrenthet. Dette mønsteret har blitt funnet ved både selvrapporing av opplevd belastning, og ved objektive mål på krav (for eksempel antall arbeidstimer og antall klienter) (Maslach et al., 2001). Med andre ord forventes det at opplevelse av høye jobbkrav vil føre til redusert jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004).

Nyere forskning fremmer et mer nyansert bilde og hevder jobbkrav ikke er en like homogen kategori som opprinnelig foreslått i JD-R modellen. Forskere foreslår at jobbkrav burde deles inn i to kvalitativt forskjellige underkategorier, henholdsvis jobbhindringer og jobbutfordringer (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). Når ansatte møter jobbkrav som fører til at de kan føle mangel på kontroll og oppleve negative følelser, kalles dette ”jobbhindringer”. Jobbhindringer omfatter jobbegenskaper som rolletvetydighet, jobbusikkerhet, begrensninger, og mellommenneskelige konflikter (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000). Andre typer jobbkrav appellerer til ansatte nysgjerrighet, kompetanse og grundighet. Slike krav kan utløse en løsningsorientert mestringsstil, og kan på denne måten bidra til oppnåelse av mål i arbeidsprosessen. Slik kan krav gi muligheter for vekst og utvikling (Cavanaugh et al., 2000). Jobbkarakteristikker med disse kvalitetene har blitt kalt ”jobbutfordringer”, og inkluderer jobbegenskaper som arbeidsbelastning, tidspress og kognitive krav (Boswell, Olson-Buchanan, & Lepine, 2004; Cavanaugh et al., 2000). For eksempel har arbeidsbelastning (dvs. mengden av arbeid på arbeidsplassen) gjennom forskning vist seg å være positivt relatert til vitalitet (vigour) og entusiasme (dedication) og til å utløse engasjement over tid (Bakker et al., 2003b; Van den Broeck et al., 2008).

### **Studenter i deltidsjobb som utvalg**

Organisasjonspsykologer har spurt seg spørsmålet om hvilke holdninger deltidsansatte vil utvikle mot sin egen organisasjon som følge av sitt begrensede medlemskap i bedriften (Galais & Moser, 2009). Mye av den eksisterende litteraturen på jobbholdninger er utviklet gjennom forskning på fulltidsansatte. Det er derfor lite kjent hvor godt teorier som dreier seg om for eksempel motivasjon, jobbtilfredshet og jobbtilhørighet lar seg anvende blant deltidsansatte (Wittmer & Martin, 2010). Relativt lite forskning har omhandlet deltidsansatte. Den forskningen som har blitt gjort dreier seg om å se på forskjeller mellom deltidsansatte og

fulltidsansatte, men har ikke rapportert samsvarende funn (Conway & Briner, 2002, Thorsteinson, 2003).

Nyere forskning mener at deltidsansatte ikke er like nok til å bli sett på som én homogen gruppe. I stedet for å gå ut ifra at deltidsansatte og fulltidsansatte er to heterogene grupper, med homogenitet innenfor hver gruppe, har forskere nå begynt å undersøke forskjeller blant deltidsansatte (Martin & Sinclair, 2007; Senter & Martin, 2007).

Studenter i deltidsarbeid kan sies å være en noe spesiell gruppe blant de deltidsansatte. For studenter er deltidsjobben en fin anledning til å få yrkeserfaring, kontakt med arbeidslivet, variasjon, og å tjene penger uten å måtte gi avkall på hovedaktiviteten (Moland, 2010). Det eksisterer en usikkerhet rundt om denne gruppen er tilstrekkelig eksponert for å erfare noen psykologisk innvirkning fra arbeidsmiljøet (Shanahan, Finch, Mortimer, & Ryu, 1991). Martin og Sinclair (2007) utviklet en typologi over grupper av forskjellige deltidsarbeidende basert på de deltidsansattes grad av deltakelse/involvering i skole, familie og arbeidsrolle. De kom fram til åtte forskjellige grupper deltidsansatte (Martin & Sinclair, 2007). I denne typologien er det interessant å merke seg at "college students" representerer en egen gruppe. "College students" beskrives som nåværende høyskole-/universitetsstudenter, hovedsakelig fra 18-25 år (32% over 25), med begrenset familieansvar og beskjeden inntekt. Gjennom studier ble det funnet at studenter ("college students") og andre deltidsansatte med faste tilknytninger, som studier utenfor jobben, har lavere jobbtilhørighet og jobbtilfredshet enn andre deltidsarbeidende grupper (Martin & Sinclair, 2007; Wittmer & Martin, 2010). Martin og Sinclair (2007) mener at det er naturlig at studenter har en lav jobbtilhørighet, da det er forventet at mange i denne gruppen vil slutte i deltidsjobben når studiene er fullført.

I stedet for å studere i hvilken grad studenter føler tilhørighet i forhold til andre arbeidsgrupper, anses det som mer interessant å øke innsikt rundt prosesser som kan bidra til at studenter kan føle tilhørighet til deltidsjobben. Med Job Demand-Resources-modellen som utgangspunkt, og med grunnlag i tidligere forskning ble det formulert seks spesifikke hypoteser som skal testes i denne undersøkelsen.

### **Studiens hypoteser**

Grunnantakelsen i JD-R-modellen er at tilstedeværelsen av jobbressurser vil sette i gang en motivasjonsprosess som stimulerer motivasjon i form av engasjement (Llorens et al., 2006). Studien søker å finne ut av om tilstedeværelse av de utvalgte ressursene vil være av betydning for jobbengasjementet blant studenter i arbeid. Første hypotese lyder dermed som følger:

### *H1: Jobbressurser vil ha innvirkning på jobbengasjement*

Motivasjonsprosessen i JD-R-modellen mener at motivasjon i form av engasjement videre kan føre til positive jobbutfall, som for eksempel økt jobbtilhørighet blant de ansatte. Det er naturlig å gå ut ifra at engasjerte ansatte føler en tilknytning til organisasjonen dersom organisasjonen forsyner ansatte med ressurser som vil hjelpe dem med å oppnå mål i jobben, og samtidig også sørger for muligheter for læring, vekst og utvikling (Demerouti et al., 2001). Det er sannsynlig at ansatte først blir kjent med-, og engasjert i arbeidet sitt før de utvikler tilhørighet til organisasjonen ved at deres psykologiske behov tilfredsstilles over tid. Altså kan jobbengasjement sannsynligvis være med på å predikere jobbholdninger som jobbtilhørighet. Andre hypotese:

### *H2: Jobbressurser vil ha innvirkning på jobbtilhørighet via jobbengasjement*

For å se hvordan opplevde jobbkrav interagerer med ressurser, samt om krav vil ha noen hemmende effekt på motivasjonsprosessen, ble faktoren inkludert som et ledd i undersøkelsen. Tredje hypotese lyder dermed som følger:

### *H3: Motivasjonsprosessen får støtte selv etter å ha inkludert jobbkrav i modellen.*

Det antas at jobbressurser har en sterkere effekt på jobbengasjement enn hva jobbkrav har. De to forholdene vil testes opp mot hverandre, og fjerde hypotese lyder i den forbindelse:

### *H4: Forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement er sterkere enn forholdet mellom jobbkrav og jobbengasjement.*

Tidligere forskning har antydnet at de utvalgte ressursene i denne studien også har direkte sammenheng med jobbtilhørighet. Det antas dermed at jobbressurser generelt har en sterkere direkte påvirkning på jobbtilhørighet enn hva opplevde jobbkrav har. Femte hypotese.

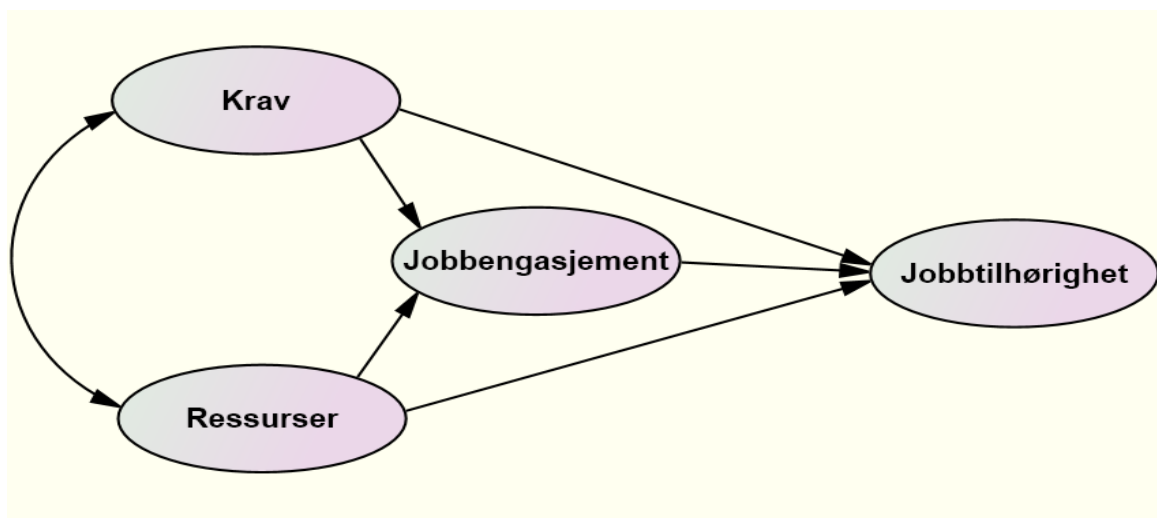
### *H5: Den direkte effekten av jobbressurser på jobbtilhørighet er sterkere enn den direkte påvirkningen av jobbkrav på jobbtilhørighet.*

Ifølge Bakker og Demerouti (2007) er jobbkrav og jobbressurser generelt negativt korrelert med hverandre, fordi høye jobbkrav kan forhindre mobilisering av jobbressurser. Det vil derfor være interessant å se om studenter med deltidsjobb opplever høy tilstedeværelse av ressurser når krav er lave, og omvendt. Siste hypotese lyder:

*H6: Jobbkraav og jobbressurser er negativt korrelert.*

I Figur 1 presenteres en arbeidsmodell som visualiserer de seks hypotesene i denne studien.

**Figur 1: Arbeidsmodell**



## **Metode**

I denne delen vil det bli gjort rede for hvordan datamaterialet som brukes i denne studien ble utviklet. Det vil også gitt en beskrivelse av utvalg og måleinstrumenter som inngår i analysen. Til slutt vil studiens analysemetoder bli gjennomgått.

### **Bakgrunn for datamateriale**

Denne undersøkelsen er en videreføring av prosjektet ”Studenter i arbeid” som pågikk i 2003 til og med 2005 ved Norges teknisk- naturvitenskapelige universitet (NTNU). Datamaterialet som er brukt i denne studien ble samlet inn i forbindelse med videreføringen av denne studien, dog med en noe bredere tilnærming da et større spekter av organisasjonspsykologisk teori er trukket inn. Målet med undersøkelsen er dels å få innsikt i hvordan studenter opplever sin arbeidshverdag i stillinger de har ved siden av studiet, og dels hvordan det virker inn på arbeidslivet totalt sett at studenter går inn i ulike stillinger. Datamaterialet ble innsamlet av bachelorstudentene i psykologi ved NTNU, vårsemesteret 2011.

### **Design**

Denne studien har en kvantitativ tilnærming og er en såkalt tverrsnittstudie, også kalt kryssseksjonell design. En tverrsnittstudie beskrives av Ringdal (200, p. 259) å gi ”informasjon om et tverrsnitt av populasjonen på ett tidspunkt”. Siden samtlige forhold er målt på samme tidspunkt kan man vanskelig slå fast hva som er årsak og hva som er virkning i de sammenhenger som undersøkes (Ringdal, 2001). For å bygge opp under antakelse rundt kausalitet benytter denne studien teori og tidligere forskning som støtte.

### **Spørreskjemaet**

Spørreskjemaet er en kartlegging av arbeidssituasjonen til studenter med arbeid ved siden av studiene. Hovedandelen av spørsmålene er tatt fra eksisterende spørreskjema med validerte mål. Variabler og måleinstrumenter som benyttes i denne studien vil også få en nærmere presentasjon litt senere i metodekapittelet. Spørreskjemaets hoveddeler er bakgrunnsinformasjon, arbeidstid og mengde, fleksibilitet, arbeidsmiljø, helse og arbeid, og jobbtilfredshet og tilhørighet. Spørreskjemaet kan leses i sin helhet i vedlegg 1. Spørreskjema ble etter ferdigstilling sammen med en søknad sendt til godkjenning hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Dette for å få tillatelse til å gjennomføre en undersøkelse som omfatter behandlinger av sensitive personopplysninger.

## Gjennomføring av undersøkelsen

Datamaterialet som brukes i denne oppgaven kommer som nevnt fra undersøkelsen ”Studenter i arbeid”, og ble samlet av bachelorstudentene i psykologi ved NTNU, våren 2011. Hver student fikk i oppgave å skaffe fem respondenter hver, i tillegg til seg selv. Kriteriene for respondentene var at de måtte være i jobb ved siden av studiene i løpet av studieåret undersøkelsen pågikk. Det ble oppfordret til å bruke vennekrets, facebook og lignende for å få tak i nok respondenter. Utvalgsmetoden karakteriseres dermed som et bekvemmelighetsutvalg som er en type ikke-sannsynlighetsutvelgelse (Ringdal, 2001). For å få tilgang på web-spørreskjemaet via link, måtte respondentene først levere skriftlig samtykke om sin deltakelse til psykologisk institutt. I tillegg ble det delt ut et informasjonsskriv hvor det ble informert om frivillighet, konfidensialitet og anonymisering ved deltakelse. Informasjonsskrivet kan leses i sin helhet i vedlegg 2.

## Utvalg

Til sammen svarte 320 studenter på undersøkelsen (N=320). I forhold til problemstillingen i denne oppgaven ble kun studenter som rapporterer å jobbe jevnt hele året tatt med i analysen. Etter i tillegg å ha luket ut respondenter med missing, ble det opprinnelige utvalget redusert til 146 relevante respondenter (N=146). Dette utgjør 45.63 % av det totale utvalget.

**Tabell 1: Deskriptiv statistikk for utvalget (N=146)**

Kjønn	Alder	År studert etter vgs	Type utdanning	Timer jobb i uka	Bransje*	
Kvinner	74 %	20-25 80 %	<1år 2 %	Hum. Fag 16 %	1-10 t 32 %	Sos tjenester 26 %
Menn	26 %	26-30 13 %	1-3 år 58 %	Samf.vit. Fag 57 %	11-20 t 48 %	Varehandel 28 %
	>31 7 %	3-5 år 29 %	Tekn. Fag 14 %	21-30 t 13 %	Hotell & res. 15 %	
		5-10 år 11 %	Øk. Fag 13 %	31-40 t 7 %	Andre 31 %	

\* Her rapporteres de tre sektorene hvor studentene i dette utvalget er høyest representert.

Skjevfordelingen i forhold til kjønn kan henge sammen med en naturlig skjevfordeling i utvalget. Som det framgår av tabellen studerer over halvparten av respondentene på samfunnsvitenskapelige fag. I følge NSD (2011) sin statistikk over kvinneandelen blant studenter kan man se at det på fakultet for samfunnsvitenskapelige fag og fakultet for humanistiske fag ved NTNU er en lett overvekt av kvinner, henholdsvis 60,1 % og 57,6 %.

Ut av bakgrunnsinformasjonen som det ble spurt om i spørreskjemaet, kom det frem at 95 % av studentene jobber fordi de trenger pengene. 81 % fordi studielånet ikke strekker til. 80 % jobber fordi de ønsker seg arbeidserfaring. 54 % jobber for at de vil treffe andre mennesker enn studenter, og 27 % jobber fordi de vil satse på en karriere innenfor jobben.

### **Indekser og Cronbachs alfa**

Alle målene i denne studien består av indekser. En indeks er et statistisk mål som er sammensatt av flere variabler (Ringdal, 2001), og er ment å være et mål på noe som ikke kan måles direkte, eller som ikke kan måles gjennom ett spørsmål (en variabel). Indekser er dessuten mer reliable og valide enn mål som bygger på en variabel. Dette er spesielt tilfelle når det gjelder måling av abstrakte begreper (Ringdal, 2001), slik som i denne studien. Man tester indeksens reliabilitet ved å måle den interne konsistensen. Intern konsistens måles som regel med Cronbachs alfa, som varierer fra 0 til 1. Som regel blir det sagt at indekser med en alfa over 0,7 har en tilfredsstillende reliabilitet (Ringdal, 2001), men man skal være forsiktig med å henge seg opp i slike grenseverdier da alfa også påvirkes av antall variabler i indeksen (Cortina, 1993). Alfa-verdien er til dels en funksjon av korrelasjonsstyrken mellom indikatorene, og dels en funksjon av antall indikatorer. Jo flere indikatorer, og jo sterkere sammenhengen er mellom disse, jo bedre blir reliabiliteten (Ringdal, 2001).

### **Måleinstrumenter**

Følgende presenteres måleinstrumentene som opprinnelig ble brukt i spørreskjemaet. Før analyse ble reverserte variabler snudd, slik at skåren i samme enden av skalaen gir uttrykk for samme positive eller negative verdi innenfor alle variabler.

**Kontroll.** Grad av kontroll ble målt ved hjelp av fem spørsmål fra måleinstrumentet ”Job Content Questionnaire” (JCQ) (Karasek, 1985; Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & Amick, 1998). To spørsmål går på evneutnyttelse, og inkluderer påstander som ”Hvor ofte har du anledning til å lære nye ting i ditt arbeide?”. Tre spørsmål går på beslutningsfrihet, hvor en påstand eksempelvis er ”Hvor ofte har du innflytelse på beslutninger om egen jobb?”. Respondentene skulle vurdere hvor ofte de var utsatt for de fem faktorene på en skala fra 1 (meget sjelden) til 5 (meget ofte). Høy verdi betyr at de opplever stor grad av kontroll i deltidsjobben. Chronbach’s alfa = .70

**Sosial støtte.** Sosial støtte ble målt ved hjelp av to spørsmål er hentet fra ”Job Content Questionnaire” (Karasek, 1985; Karasek et al., 1998). Spørsmålene lød ”Hvor ofte får du støtte og hjelp fra arbeidskolleger?” og ”Hvor ofte får du støtte og hjelp fra nærmeste leder?”.

Respondentene svarte på en skala fra 1 til 5, der høy verdi betyr at de opplever høy grad av støtte og samhold på jobben. Cronbachs alfa = .76

**Feedback.** Målet på feedback, eller tilbakemelding, er hentet fra Hackman og Oldhams (1980) Job Diagnostic Survey (JDS). Det siste spørsmålet er hentet fra Perhoniemi & Hakanen (2010) og ble formet til å passe inn med de to andre spørsmålene. Indeksen består altså av tre spørsmål formulert som påstander, og lyder eksempelvis som følgende ”Mitt arbeid gir meg tilbakemeldinger på hvor godt jeg gjør arbeidet mitt”. Påstandene ble målt på en skala fra 1 (meget sjelden) til 5 (meget ofte). Cronbachs alfa = .81

**Jobbkraav.** Opplevde jobbkraav er hentet fra Karasek Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985; Karasek et al., 1998), og består av fem spørsmål hvor respondenten ble bedt om å ta stilling til spørsmål som omhandler arbeidsbelastning. Spørsmålene ble målt på en skala fra 1 til 5, der høy verdi betyr at det stilles høye krav til respondenten på jobben. Spørsmålene var eksempelvis ” Hvor ofte er du utsatt for arbeid som må utføres svært raskt”. Cronbachs alfa = .70

**Jobbengasjement.** Engasjement ble målt med Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003). UWES er sammensatt av tre subskalaer for vitalitet (vigor), entusiasme (dedication), og evne til fordypelse i arbeidet (absorption). Vitalitet og evne til fordypelse i arbeidet består av seks spørsmål hver, mens entusiasme-subskalaen består av fem spørsmål. Spørsmålene er formulert som utsagn og lyder eksempelvis ”Når jeg står opp om morgenen ser jeg fram til å gå på jobben” (vitalitet), ”Jeg er entusiastisk i jobben min” (entusiasme) og ”Jeg er oppslukt av arbeidet mitt” (evne til fordypelse). Alle utsagnene skåres på en sjupunkt skala fra 0 (aldri) til 6 (daglig). Cronbachs alfa = .95

**Jobbtilhørighet .** Grad av jobbtilhørighet ble målt ved å ta utgangspunkt i måleinstrumentet ”Affective Commitment Scale” som består av åtte spørsmål (Allen & Meyer, 1990; Meyer & Allen, 1997). Spørreskjemaet i denne studien benytter seg av sju av disse, tre er reversert. Affective Commitment Scale korrelerer sterkt med det mye brukte ” Organizational Commitment Questionnaire” (Mowday et al., 1979). Innenfor forskningsprogrammet «Helse i arbeidslivet» ble indeksen utvidet med fire spørsmål (Dahl-Jørgensen & Saksvik, 2005). Instrumentet målte deltidsansattes grad av tilhørighet til organisasjonen og inkluderte påstander som: ”Jeg føler virkelig at problemene til denne bedriften er mine egne” og ”Denne bedriften betyr mye for meg personlig”. Elleve utsagn ble testet på en skala fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Høy verdi betyr at respondenten føler stor tilhørighet til organisasjonen. Cronbachs alfa = .76



## Strukturell modellering (SEM)

I denne studien bygger forskningsmodellen på den mye utprøvde Job Demands-Resources-modellen, en modell som anslår retninger på effekter mellom faktorer. Selv om denne studiens krysseksjonelle design umuliggjør stadfestelse av kausale relasjoner, falt valget på analysemetoden strukturell modellering (Structural equation modelling – SEM). SEM forutsetter at man oppgir informasjon om faktorenes antatte påvirkning på hverandre, samt retning. Disse a priori-spesifikasjonene reflekterer hypotesene i studien, og til sammen ender de opp i en modell som kan evalueres i analysen. I tillegg kan SEM skille mellom observerte og latente variabler (Kline, 2005), hvilket er viktig da alle variablene i denne studiens forskningsmodell utgjør latente konstrukter. SEM gir dessuten forskeren gode muligheter til å evaluere og eventuelt modifisere forskningsmodellen. SEM-analysen gjøres i denne studien med dataprogrammet Amos 19.

Kjerneteknikkene i strukturell modellering er stianalyse, konfirmerende faktoranalyse og evaluering av den strukturelle regresjonsmodellen som har funksjoner fra både stianalyse og konfirmerende faktoranalyse (Kline, 2005). De tre kjerneteknikkene henger i noen grad sammen og vil derfor presenteres kort. Det samme vil mål for reliabilitet og validitet, samt aktuelle indekser for goodness of fit.

**Stianalyse.** Stianalyse er den originale SEM- teknikken som brukes for å estimere antatte kausale relasjoner mellom observerte variabler (Kline, 2005). I denne studien blir stianalyse overflødig da man er opptatt av kausale forhold mellom latente konstrukter. En stimodell kan likevel være nyttig for å klare opp i forskerens idé om forholdene mellom variablene (Tabachnick & Fidell, 2001). Arbeidsmodellen (Figur 1) kan sies å representere en stimodell i denne studien, kun med hensikt om å visualisere hypotesene.

**Konfirmerende faktoranalyse (CFA).** Hypotetiske konstrukter, som for eksempel jobbengasjement, er ikke direkte observerbare og må måles indirekte gjennom observerte variabler. En modell som relaterer observerte variabler til underliggende faktorer blir kalt en *målemodell*. Når man spesifiserer en målemodell har forskeren kontroll over hvilke variabler som definerer hvert konstrukt. De observerte variablene som samles inn fra respondentene i undersøkelsen kalles *indikatorer* i målemodellen, fordi de blir brukt til å måle, eller indikere, de underliggende konstruktene (også kalt faktorer) (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1998). Konfirmerende faktoranalyse (Confirmatory Factor Analysis - CFA) blir brukt for å evaluere målemodellens tilpasning til data ved å validere måleinstrumentene til de forskjellige faktorene (Hair et al., 1998). Målemodellens grad av tilpasning blir vurdert gjennom flere goodness-of-fit-indekser, disse vil presenteres senere i kapitlet. Det blir sett på om antall

variabler og ladninger til faktorer passer med hva man forventer på bakgrunn av tidligere forskning.

Det kreves et minimum antall indikatorer på hver faktor for at en målemodell skal kunne identifiseres. Kline (2005, p. 172) skriver:

”If a standard CFA model with a single factor has at least three indicators, the model is identified. If a standard model with two or more factors has at least two indicators per factor, the model is identified.”

**Strukturmodellen.** Strukturell regresjonsmodellering (SR), også omtalt som strukturmodeller, vil også bli benyttet i denne studien (Kline, 2005). En strukturell regresjonsmodell blir også kalt hybridmodell da den blir sett på som en sammensetning av stimodellen og CFA (målemodellen). Som i en stianalyse gir SR oss muligheten til å teste hypoteser rundt antatte kausale effekter. I motsetning til stianalysen kan disse effektene involvere latente variabler fordi SR-modellen også innlemmer en målemodell som representerer observerte variabler som indikatorer bak underliggende faktorer, akkurat som i en konfirmerende faktoranalyse (Kline, 2005). Den strukturelle delen utgjør den teoretiske sammenhengen mellom de teoretiske begrepene (konstruktene), mens det som kalles målemodellen utgjør sammenhengen mellom de observerbare variablene og de teoretiske begrepene. I analysene av strukturmodellen blir det vist til den standardiserte regresjonskoeffisienten Beta ( $\beta$ ), som viser styrken på sammenhengen mellom faktorene. I tillegg benyttes  $R^2$  som viser andelen av variasjonen i de avhengige konstruktene som blir forklart av hele modellen.

**Tilpasningsmål (goodness of fit).** Før testing av strukturmodellen bør det utføres en ren konfirmerende faktoranalyse for å avgjøre om modellen er godt nok tilpasset data. Mål på hvor godt den teoretiske modellen passer i forhold til dataene måles med det som på engelsk heter ”goodness of fit”. Evaluering av tilpasning for strukturelle modeller (structural equation modelling) er ikke så ”rett fram” som i andre multivariate teknikker, som for eksempel multippel regresjon. Strukturelle modeller har ikke én enkel statistisk test som best beskriver styrken til modellen. Forskere har utviklet mange goodness of fit-mål som kan brukes i kombinasjon med hverandre. Et vanlig spørsmål er hva som er grensen for hva som er akseptabelt nivå for hvert mål. Selv om det eksisterer mange retningslinjer for hvor disse grensene går, er ingen test absolutt. Det blir derfor opp til forskeren å avgjøre hvorvidt fit er akseptabel (Hair et al., 1998).

Blant de vanligste fit-målene brukt for å evaluere strukturelle smodeller er *kji-kvadrat statistikken*.  $\chi^2$  måler avvik mellom den teoretiske modellen og observerte data, altså hvor godt modellen er tilpasset virkeligheten (observerte data).  $\chi^2$  er det man kan kalle et ”badness of fit-mål”, fordi jo høyere verdi - jo dårligere matcher modellen data. Et statistisk signifikansnivå måler sannsynligheten for at avvikene skyldes variasjoner i utvalget. Signifikante verdier indikerer dårlig tilpasning, det vil si at modellene er forskjelling fra hverandre. Forskeren er altså på jakt etter *usignifikante* forskjeller, med signifikansnivå større enn .05. Dette indikerer at det ikke er noen betydningsfull forskjell mellom teoretisk modell og observerte data. Signifikansnivå på .05 er anbefalt som minimum akseptnivå (Hair et al., 1998).

En kritikk til *kji-kvadrat*-målet er at det er sensitivt ovenfor utvalgsstørrelse (Kline, 2005). Som et resultat av denne sensitiviteten blir det av og til brukt et såkalt *normert kji-kvadrat*-mål, hvilket også denne studien vil benytte seg av. Dette går ut på at *kjikvadratet* blir justert for frihetsgradene ( $\chi^2 / df$ ). Normert *kji-kvadrat* sørger for to måter å vurdere en upassende modell. For det første kan en modell være ”overtilpasset”. Slike modeller har typisk normert *kji-kvadrat*verdi under 1.0 (Hair et al., 1998). Modeller som enda ikke er representative for observerte data, og som trenger forbedring, har verdier høyere enn 2,0 eller 3,0, eller til og med liberale 5,0 (Bollen, 1989, i Kline, 2005). I denne studien settes grensen til 3,0.

Et annet mål er *The Goodness of Fit Index* (GFI). Dette er et ikke-statistisk mål som beveger seg fra 0 (dårlig fit) til 1 (perfekt fit). GFI måler samlet grad av tilpasning, men er ikke justert for frihetsgrader (Hair et al., 1998). GFI-verdier over 0,90 indikerer god fit, mens verdier nær null indikerer svært dårlig fit (Kline, 2005). Heller ikke her finnes det noen absolutt grenseverdi for hva som er akseptabelt og ikke.

Et mål som har som intensjon å korrigere for *kjikvadrat*-målets sensitivitet er *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). Formelen har en innebygd korreksjon for modellens kompleksitet som ser på avvik per frihetsgrad, samt tar hensyn til utvalgsstørrelse (Kline, 2005). RMSEA er også et ”badness of fit-mål” som betyr at verdier nær null indikerer god tilpasning, mens høye verdier indikerer dårlig tilpasning (Kline, 2005). Verdier fra .05 til .08 er ansett som akseptabelt (Hair et al. 1998), mens verdier over 1.0 indikerer en modell med dårlig tilpasning (Browne & Cudeck, 1993, i Tabachnick & Fidell, 2001).

Andre tilpasningsmål sammenligner den foreslåtte modellen med en grunnmodell, ofte kalt nullmodellen. Nullmodellen skal representere en realistisk modell som de andre modellene forventes å overgå (Hair et al., 1998). Goodness of fit-mål i denne som inngår i

denne klassen er *Comparative Fit Index* (CFI) og *Normed Fit Index* (NFI). CFI representerer sammenligninger mellom den estimerte modellen og nullmodellen. Verdiene ligger mellom 0 og 1.0, hvor høyere verdier indikerer bedre tilpasning. Verdier over 0,90 indikerer rimelig god tilpasning (Kline, 2005). NFI er også en relativ sammenligning mellom den foreslåtte modellen og nullmodellen. Verdiene strekker seg fra 0 (ingen fit) til 1 (perfekt fit). Det finnes ingen absolutt verdi for hva som er grensen for akseptabel fit, men vanligvis anbefales det at verdien er 0.90 eller høyere (Hair et al., 1998).

Ifølge Kline (2005) er det flere viktige ting man må huske på i forhold til alle tilpasningsmål. Her nevnes noen av dem. Målets verdi indikerer bare gjennomsnitt- eller totalfit til en modell. Det er derfor mulig at deler av modellen passer dårlig med data selv om verdien til et bestemt fit-mål har en god verdi. En annen ting å huske på er at et enkelt fit-mål kun reflekterer et aspekt av goodness of fit. En tilnærmet perfekt verdi på dette målet indikerer ikke i seg selv god modelltilpasning. Det er derfor det anbefales å ta i bruk flere mål for å kunne vurdere hvor god fit modellen har. Det finnes ikke et ”magisk mål” som representerer den gylne standard for alle modeller. En tredje ting å huske på er at tilpasningsmål i seg selv ikke kan indikere hvorvidt resultatet er teoretisk meningsfylt. Selv om målene viser god fit, trenger de mest abnormale funn en forklaring

**Tiltak for forbedringer av målemodellen.** Forbedringer av målemodellen kan gjøres ved å se på forholdene mellom faktoren og indikatorene. Indikatorer med lave faktorladninger kan fjernes for å styrke forklaringskraften til modellen. Man kan også avdekke mulige kilder til dårlig tilpasning ved å se på standardresidualene (standardized residual covariances) og modifikasjonsindeksene (modification indices) i AMOS output. Standardiserte residualer undersøker i hvilken grad en variabels målefeil er korrelert med målefeilene til andre observerte variabler. Jo høyere disse standardiserte residualene er, jo mindre tilstrekkelig estimerer målemodellen forholdet mellom variabelen og de andre variablene. Høye standardiserte residualer kan fjernes for å forbedre fit (Gefen, Straub, & Boudreau, 2000). En modifikasjonsindeks er et mål som estimerer hvor mye  $\chi^2$ -kvadratet er forventet å synke hvis spesifikke parametre frigjøres og modellen reestimeres (Kline, 2005).

### **Reliabilitet og validitet**

Det er viktig å etablere reliabilitet, samt konvergent og diskriminant validitet, når man gjør en konfirmerende faktoranalyse. Hvis faktorene ikke har tilfredsstillende validitet og reliabilitet vil det være fånyttet å bevege seg videre til en strukturmodell. Det finnes noen nyttige mål for å stadfeste validitet og reliabilitet.

Reliabilitet vurderes på to nivåer: indikatorreliabilitet og faktorreliabilitet (Hair et al., 1998). Indikatorreliabilitet indikerer mengden varians i en indikator som skyldes underliggende konstrukter heller enn målefeil. I denne studien vil man fokusere på faktorreliabilitet. Faktorreliabilitet refererer til i hvilken grad et sett enkeltindikatorer representerer sin bakenforliggende faktor. Reliabilitetskontroll gjøres for hver faktor separat. Hensikten er å se om reliabiliteten til måleinstrumentet er så stabil at faktoren kan benyttes. Reliable mål gir forskeren en trygghet om at de observerte variablene alle er konsekvente i sine målinger (Hair et al., 1998). Selv om det her er mest vanlig å bruke Cronbachs alfa, vil denne analysen også måle faktorreliabiliteten ved hjelp av *Composite reliability* (CR). Selv om det ikke finnes noen absolutt standard, bør faktorreliabiliteten overstige 0,70 (Hair et al., 1998). Composite reliability er av enkelte foretrukket fordi Cronbachs alfa kan over- eller underestimere skalaens reliabilitet (Fornell & Larcker, 1981).  $CR = (\text{summen av de standardiserte faktorladningene})^2 / (\text{summen av de standardiserte faktorladningene})^2 + \text{summen av indikatorenes målefeil}$ . Målefeil =  $1 - \text{standardisert faktorladning}^2$  (Hair et al., 1998).

Når man har forsikret seg om at måleinstrumentene innehar akseptabel reliabilitet blir neste steg å sjekke validiteten. Validitet går ut på i hvor nøyaktig en faktor eller et sett av variabler representerer konseptet som er av interesse (Hair et al., 1998). Selv om det finnes flere former for validitet vil denne studien kun teste konvergent og diskriminant validitet.

Konvergent validitet går ut på om de variablene representerer det begrepet en har til hensikt å måle. Ifølge Kline (2005) kan man vurdere den konvergente validiteten ut ifra om alle variabler som er spesifisert til å måle én felles faktor har relativt høye faktorladninger til den faktoren. I analysen vil det både kontrolleres for høye ladninger, samt at målet *Average Variance Extracted* vil benyttes for å vurdere den konvergente validiteten. Average Variance Extracted (AVE) reflekterer den totale mengden varians i indikatorene som forklares av den latente faktoren. Faktorene må ha verdier som er 0,50 eller høyere for å være akseptert (Hair et al., 1998; Fornell & Larcker, 1981).  $AVE = (\text{summen av standardiserte faktorladninger}^2) / (\text{summen av standardiserte faktorladninger}^2 + (\text{summen av indikatorenes målefeil}))$  (Fornell & Larcker, 1981).

Diskriminant validitet går ut på i hvilken grad faktorer måler ulike ting, og ikke overlapper hverandre. Ifølge Kline (2005) kan man vurdere den diskriminante validiteten gjennom å påse at faktorkorrelasjonene ikke er for høye - under 0.85. AVE kan også brukes for å måle den diskriminante validiteten. Kvadratrot av AVE for hver faktor bør være større enn for korrelasjonene mellom faktoren og alle de andre faktorene (Fornell & Larcker, 1981).

## **Eksplorerende faktoranalyse (EFA)**

I SEM-analyser hvor faktorstrukturen ikke blir bekreftet, er et naturlig steg å gå videre til eksplorerende faktoranalyse for å avdekke den underliggende strukturen. Eksplorerende faktoranalyse er en statistisk teknikk som analyserer strukturer i et datasett bestående av mange variabler for å kunne identifisere underliggende dimensjoner, også kalt faktorer. Formålet med eksplorerende faktoranalyse i denne studien er å bruke det til å teste *konvergent* og *diskriminant validitet* (ved spørreskjemaet som er benyttet). Konvergent validitet vurderer i hvilken grad spørsmålene til en faktor er mer konsistente med hverandre enn med spørsmål som tilhører andre faktorer. Diskriminant validitet vurderer i hvilken grad faktorene måler ulike ting (Hair et al., 1998). Det er tre hovedtrinn i en eksplorerende faktoranalyse; vurdering av datas egnethet, faktoruttrekning, og faktorrotasjon med tolkning (Pallant, 2010).

**Datas egnethet.** Ifølge Pallant (2010) er det to ting som er viktig når man skal vurdere hvorvidt data er egnet for utførelse av eksplorerende faktoranalyse - utvalgsstørrelse og styrken på forholdet mellom variablene. Det finnes ingen absolutt enighet for hvor stort utvalget bør være. Noen mener utvalget bør være så stort som 300, mens for eksempel Tabachnick og Fidell (2001) mener et utvalg på 150 kan være tilstrekkelig. For å finne ut om variabler innenfor en faktor samvarierer tilstrekkelig, ble de statistiske målene *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) og *Bartlett's test* brukt. KMO-verdien bør være større enn 0,5 for å gjennomføre en faktoranalyse. Bartlett's test bør være statistisk signifikant ( $p < 0,05$ ) for at faktoranalyse skal anses som hensiktsmessig (Pallant, 2010).

**Valg av ekstraksjonsmetode.** Det finnes flere metoder man kan bruke for å ekstrahere faktorer. Ifølge Tabachnick & Fidell (2001) tenderer ulike metoder å gi like svar dersom datasettet er godt. I denne oppgaven har man valgt å benytte seg av prinsippal komponentanalyse som ekstraksjonsmetode. Dette er faktisk ikke en faktoranalyse, men en statistisk teknikk som er svært nær beslektet - dog matematisk sett er noe enklere (Field, 2009). Ifølge Pallant (2010) er også denne ekstraksjonsmetoden den mest brukte. Målet med prinsippal komponentanalyse er å trekke ut få komponenter/faktorer som forklarer maksimalt av variansen blant de inngående observerte variablene. Analysen forteller også om i hvor stor grad hver enkelt variabel bidrar til sin komponent (Field, 2009). Prinsippal komponentanalyse er en matematisk betinget, empirisk løsning hvor både felles-, unik-, og feil (error)-varians inngår i komponentene/faktorene. Ifølge Tabachnick og Fidell (2001) er prinsippal komponentanalyse ekstraksjonsmetoden å bruke dersom man ganske enkelt ønsker en empirisk oppsummering av datasettet, noe som var ønskelig i denne oppgaven siden denne oppgaven benytter seg av et ferdig datasett. Selv om prinsippal komponentanalyse opererer

med begrepet ”komponent”, vil denne oppgaven bruke begrepene komponent og faktor synonymt.

Det finnes flere teknikker som kan brukes til å bistå i beslutningstakingen om hvor mange faktorer man skal ta vare på. En av de mest vanlige teknikkene er Kaiser’s kriterium, og det er også dette kriteriet denne oppgaven vil benytte seg av. Dette kriteriet går ut på at bare faktorer med en eigenvalue over 1.0 beholdes for videre undersøkelser. Faktorens eigenvalue representerer mengden av total varians som forklares av variablene i faktoren (Pallant, 2010).

**Valg av rotasjonsmetode.** Etter uttrekning brukes rotasjon for å forenkle fortolkningen av resultatene (Tabachnick & Fidell, 2001). Det finnes flere rotasjonsmetoder, men også her er tendensen at ulike metoder gir like resultater dersom korrelasjonsmønstrene i data er klare nok. Rotasjonsmetoden som er brukt i denne oppgaven er Direct Oblimin, som er en oblik rotasjon. Oblike rotasjonsteknikker tillater en vis grad av korrelasjon mellom faktorene, noe som man antar at faktorene i denne studien til en viss grad vil gjøre. Maksimal mengde korrelasjon som tillates er bestemt av en variabel kalt delta (SPSS), og verdien til denne (Tabachnick & Fidell, 2001).

**Faktorladning.** Faktorladningen representerer korrelasjonen mellom den originale variabelen og dens faktor (Hair et al., 1998). Jo høyere faktorladninger, jo større betydning har variabelen i faktoren. Ifølge Tabachnick og Fidell (2001) er en tommelfingerregel at bare faktorladninger over 0,32 kan tolkes. Hair et al. (1998) mener at utvalgsstørrelsen har mye å si for hvilken grenseverdi faktorladningene bør settes til for å være betydningsfulle. Regelen er at jo mindre utvalg, jo høyere grenseverdi bør man ha. Hair et al. (1998) oppgir at et utvalg på 150 bør sette grenseverdi til 0,45. Denne oppgaven har et utvalg på 146, og kommer derfor til å rette seg etter denne grenseverdien. I tillegg til faktorladninger, vil det i resultatdelen også oppgis verdi for *Communalities*. *Communalities* gir informasjon om hvor mye av den totale variansen i hver variabel som forklares av faktoren den lader på. Lave verdier (under 0,3) kan indikere at variabelen ikke passer godt sammen med de andre variablene i den faktoren (Pallant, 2010).

Det skjer at variabler kan ha moderate ladninger på flere faktorer, noe som kan gjøre jobben med å fortolke faktorene vanskeligere (Hair et al. 1998). Variabler med høye faktorladninger på flere faktorer blir vurdert fjernet, dette for å bedre den divergente validiteten. Ved å kun la hvert spørsmål tilhøre én faktor sikrer man at hver faktor er entydig definert, og at den er definert forskjellig fra de andre faktoren.

## **Fra CFA til EFA**

Strukturell modellering (structural equation modelling – SEM) er det hovedsakelige analyseverktøyet i denne studien. Eksplorerende faktoranalyse er ikke en del av SEM, men tas likevel i bruk for å avdekke svake strukturer i målemodeller som viser lav fit.

Worthington og Whittaker (2006) mener at uavhengig av hvor godt forskeren mener at genererte indikatorer gjengir det teoretiske, latente begrepet, bør den innledende valideringen av et måleinstrument involvere en empirisk vurdering av den underliggende faktorstrukturen, noe som gjøres gjennom eksplorerende faktoranalyser. På en annen side mener for eksempel Kline (2005) mener at det ikke er helt riktig å spesifisere en konfirmerende faktoranalyse basert på resultater fra eksplorerende faktoranalyser. Kline (2005) mener at det finnes tilfeller på at faktorstrukturer identifisert i EFA rapporterer dårlig fit når de blir evaluert i CFA.

Til tross for rådende uenighet rundt kombinasjonsbruken av CFA og EFA, vil denne studien ta utgangspunkt i konfirmerende faktoranalyser som rapporterer grad av modelltilpasning for de opprinnelige måleinstrumentene. Dette siden indeksene i spørreskjemaet i stor grad består av allerede validerte mål. Dersom det ikke oppnås tilfredsstillende tilpasning ved den konfirmerende faktoranalysen, vil eksplorerende faktoranalyse tas i bruk for å avdekke faktorstrukturen i dataene.



## Resultater

I dette kapittelet vil det bli gjort rede for framgangsmåten og resultater ved de forskjellige analysene som er utført i denne studien. Målemodeller ble først testet gjennom konfirmerende faktoranalyser. Grad av tilpasning, reliabilitet og validitet ble sjekket. Dersom modellene viste utilfredsstillende tilpasning til data, ble det foretatt eksplorerende faktoranalyser med hensikt om å bidra til oppklaring av eventuelle uklare faktorstrukturer. Deretter ble en total målemodell evaluert og ferdigstilt. Til sist ble strukturmodellen evaluert, og hypotesene testet. Eksplorerende faktoranalyse ble utført i SPSS 19. Strukturell ligningsmodellering (SEM) ble utført i AMOS 19.

### Deskriptiv statistikk

I forkant av analysen må man kontrollere at datamaterialet er tilfredsstillende normalfordelt. SEM er ifølge Hair et al. (1998) sensitiv i forhold til frekvensfordeling. Normalfordelingen undersøkes ved kontrollere skjevhet (skewness) og spissitet (kurtosis) i datamaterialet. Ved normalfordelte data har både skjevhet og spissitet verdien null. Dersom en overvekt av observasjonene ligger til en av sidene i forhold til en normalfordeling kan man si at datamaterialet har en skjevhet i seg. Datas spissitet går ut på hvordan overvekten av observasjonene ligger i forhold til gjennomsnittet. En positiv spissitet betyr at fordelingen er spissere enn en normalfordeling, mens en negativ spissitet betyr at den er flatere enn en normalfordeling (Tabachnick & Fidell, 2001). Ved gjennomføring av analyser med strukturell modellering anbefaler Kline (2005) at verdiene for skjevhet bør være under +/- 3, mens verdiene for spissitet under +/- 10 for at utvalget skal være tilfredsstillende normalfordelt. Nedenfor viser Tabell 2 deskriptiv statistikk for de aktuelle variablene i studiet. For å se variabeltekst bak kodingene, se vedlegg 3.

**Tabell 2: Normalfordeling**

Begrep	Variabel	Min	Max	Gj.snitt	Std.avvik	Skjevhet	Spissitet
Jobbkraft	26-5	1.0	5.0	2.801	1.3525	.215	-1,120
	26-6	1.0	5.0	2.212	1.4055	.900	-,506
	27-1	1.0	5.0	2.329	1.2764	.652	-,630
	27-2	1.0	5.0	3.623	1.2100	-.755	-,323
	27-3	1.0	5.0	2.166	1.2318	.734	-,522
Sosial støtte	27-4	1.0	5.0	3.815	1.1080	-.829	,099
	27-8	1.0	5.0	3.555	1.1019	-.517	-,528
Kontroll	27-5	1.0	5.0	3.164	1.1328	-.358	-,646
	27-6	1.0	5.0	3.281	1.1670	-.302	-,682
	27-7	1.0	5.0	2.655	1.1708	.259	-,286

	27-9	1.0	5.0	3.217	1.2711	-.214	-,912
	27-10	3.0	5.0	4.562	.5505	-.751	-,517
Feedback	28-15	1.0	5.0	3.432	1.0366	-.342	-,213
	28-16	1.0	5.0	3.000	1.1017	-.094	-,624
	28-17	1.0	5.0	3.527	1.0385	-.374	-,375
Jobbengasjement	35-1	1.0	7.0	5.055	1.1790	-.670	,660
	35-2	1.0	7.0	4.836	1.8571	-.497	-,950
	35-3	1.0	7.0	4.637	1.5397	-.290	-,561
	35-4	2.0	7.0	4.766	1.3996	-.475	-,614
	35-5	1.0	7.0	4.959	1.5172	-.578	-,302
	35-6	1.0	7.0	4.034	1.7515	-.092	-1,059
	35-7	1.0	7.0	3.822	1.9035	-.021	-1,272
	35-8	1.0	7.0	3.740	1.9048	-.021	-1,156
	35-9	1.0	7.0	3.986	1.8307	-.082	-1,058
	35-10	1.0	7.0	4.628	1.8679	-.390	-,991
	35-11	1.0	7.0	3.384	1.8393	.222	-1,088
	35-12	1.0	7.0	4.329	1.7699	-.261	-,987
	35-13	1.0	7.0	4.000	1.8495	-.040	-1,092
	35-14	1.0	7.0	3.382	1.7965	.220	-1,183
	35-15	1.0	7.0	4.849	1.5056	-.514	-,305
	35-16	1.0	7.0	3.021	1.7079	.515	-,836
	35-17	1.0	7.0	4.815	1.5537	-.582	-,245
Jobbtilhørighet	57-1	1.0	5.0	1.699	1.0978	1.448	,925
	57-2	1.0	5.0	3.048	1.1764	-.198	-,754
	57-3	1.0	5.0	2.014	1.1016	.726	-,485
	57-4	1.0	5.0	3.610	1.2615	-.627	-,584
	Rekodet 57-4	1.0	5.0	2.390	1.2614	.627	-,584
	57-5	1.0	5.0	2.510	1.1926	.235	-1,018
	Rekodet 57-5	1.0	5.0	3.489	1.1926	-.235	-1,018
	57-6	1.0	5.0	2.559	1.1854	.211	-,948
	57-7	1.0	5.0	2.596	1.2181	.331	-,848
	Rekodet 57-7	1.0	5.0	3.404	1.2181	-.331	-,848
	57-8	1.0	5.0	2.808	1.1645	-.150	-,857
	57-9	1.0	5.0	2.870	1.1992	-.111	-,826
	57-10	1.0	5.0	3.158	1.2412	-.194	-,885
	57-11	1.0	5.0	3.418	1.1612	-.334	-,625

Ut fra tabellen kan man se at bare én variabel viser en skjevhetsverdi over 1.0, hvilket er meget tilfredsstillende. Denne ene variabelen er godt under grensen på +/- 3, og får stå urørt. Ingen av variablene viser tegn til overdreven grad av spissitet. Høyeste verdi på spissitet er – 1,272, hvilket er et godt innenfor hva som er akseptabelt i forhold til en god normalfordeling.

Innledningsvis ble respondenter med ufullstendig besvarelse av spørreskjemaet (missing), fjernet fra datamaterialet. Datamaterialet ble også sjekket for uteliggere eller residualer. For å undersøke dette i SPSS ble det formet indekser med gjennomsnittsskårer for hver indeks. Ifølge Kline (2005) er en tommelfingerregel at skårer mer enn tre standardavvik over gjennomsnittet kan defineres som uteliggere. Ingen standardiserte residualer med verdi tre standardavvik over gjennomsnittet ble funnet, og ingen respondenter ble dermed kategorisert som ekstreme. Fullstendige svar fra 146 respondenter ble tatt med videre til analyse.

### **Målemodell**

Det vil nå bli redegjort for framgangsmåten gjort i forhold til analyse og tilpasning av målemodellen. Målemodellen må vise tilfredsstillende tilpasning til datamaterialet samt tilfredsstillende validitet før man kan gå videre for å evaluere strukturmodellen.

Målemodellen spesifiseres i AMOS. Tilpasningsmål som benyttes og rapporteres i denne studien er  $\chi^2$ , GFI, CFI, NFI og RMSEA. Disse målene brukes for å evaluere hvor godt modellen er tilpasset datamaterialet, og er beskrevet nærmere i metodekapittelet. Dersom modellen viser dårlig tilpasning kan man i AMOS undersøke standardiserte residualer og modifikasjonsindekser. Disse kan peke på problemer ved en utilpass modell, og med dette bidra med forslag til moderering.

Først ble det gjort konfirmerende faktoranalyse (det vil si separate målemodeller) av ressurser, engasjement, tilhørighet og jobbkrav. Disse ble evaluert i forhold til grad av tilpasning hver for seg, før alle til slutt inngikk i den totale målemodellen. Tilpasningsmål med anbefalte grenseverdier er oppsummert i Tabell 3, under. Den totale målemodellen må vise tilfredsstillende tilpasning til data før man kan gå videre til å teste strukturmodellen.

**Tabell 3: Tilpasningsmål med anbefalte grenseverdier**

<b>Tilpasningsmål</b>	<b>Anbefalte verdier</b>
$\chi^2/df$	Mellom 1,0 og 3,0
GFI	> 0,90
CFI	> 0,90
NFI	> 0,90
RMSEA	< 1,0

**CFA: Ressurser.** Ressurser på arbeidsplassen ble målt med måleinstrumenter for kontroll, sosial støtte og feedback. De tre ressursene inngikk alle i en konfirmerende faktoranalyse for ressurser. Målemodellen med de opprinnelige måleinstrumentene viste ikke tilfredsstillende tilpasning til data (Tabell 4). Målemodellen viste at variabel 27-10 (Hvor ofte vet du hva som forventes i jobben?) hadde svært lav faktorladning på 0,11. Variabelen ble dermed ekskludert fra målemodellen for å oppnå bedre tilpasning. Den modererte målemodellen viste seg likevel ikke å øke grad av tilpasning (se Tabell 4), noe som betydde at ytterligere modereringer var nødvendig. Som et middel for å forbedre tilpasning ble ”standardized residual covariances” undersøkt for å se om noen variabler pekte seg ut som et potensielt problem. Variabel 27-9 (Hvor ofte har du muligheter for å lære nye ting i ditt arbeide?) rapporterte høye verdier, og ble ekskludert. Den nye målemodellen rapporterte tilfredsstillende tilpasning til data. Den modererte målemodellen i Figur 2.

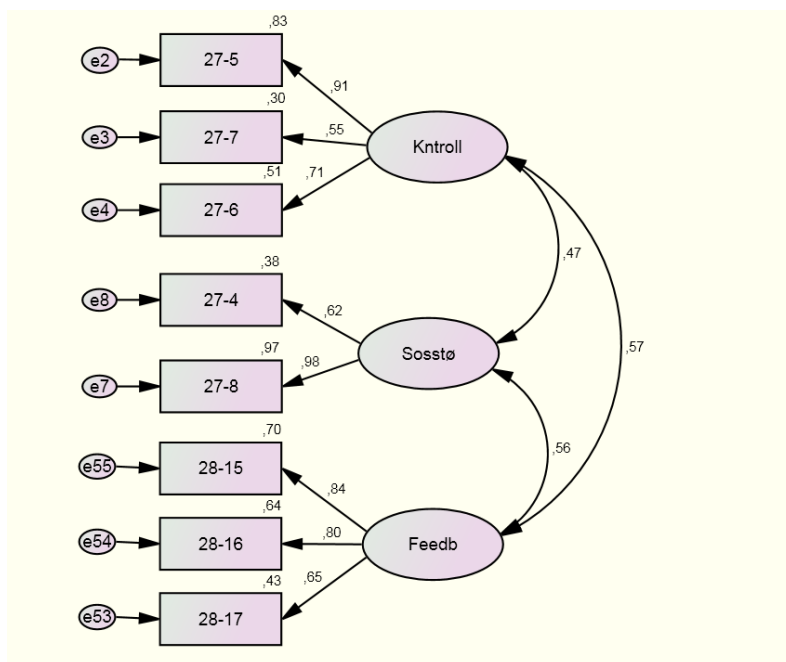
**Tabell 4: Model-fit statistikk for Ressurser**

Modell	$\chi^2$	df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Alle opprinnelige variabler	101,497	32	.877	.867	.821	.122
Moderert 1	86,118	24	.879	.880	.844	.134
Moderert 2	36,559	17	.944	.955	.922	.089

Moderert 1: Uten variabel 27-10

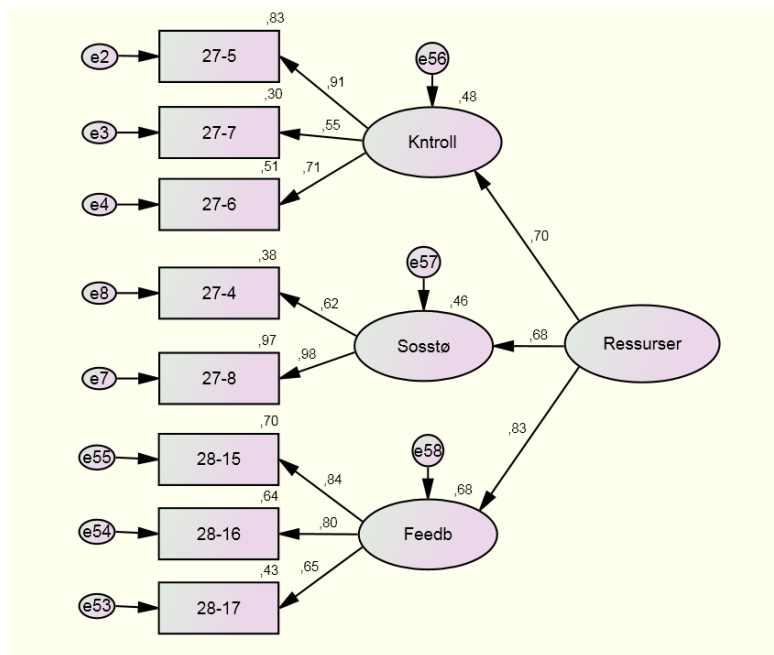
Moderert 2: Uten variabel 27-10 og 27-9

**Figur 2:**



I denne studien er en målemodell med ressurser som andreordenfaktor av interesse, da man vil se på hvordan ressurser generelt påvirker de andre konstruktene. En målemodell bestående av de tre (førsteorden-)faktorene vist i modellen over, med en andreordenfaktor som underliggende for førsteordenfaktorene ble derfor undersøkt.

**Figur 3:**



Andreordenmodellen viste samme tilpasning ( $\chi^2 = 36,559$   $df = 17$ ,  $GFI = .944$ ,  $CFI = .955$ ,  $NFI = .922$ ,  $RMSEA = .089$ )

Resultatet fra den konfirmerende faktoranalysen viser at ressurser kan behandles som et flerdimensjonalt konstrukt, noe som tillater at ressurser kan behandles mer generelt i analysen som en andreordenfaktor. Da oppgavens intensjon er å undersøke om det eksisterer en motivasjonsprosess jamfør JD-R-modellen, var det nødvendig å behandle ressurser som ett konstrukt, da ressurser generelt anses som drivverket i prosessen. JD-R-modellen har vist at forholdet mellom ressurser, krav og engasjement ikke endrer seg i særlig grad, selv om man endrer innholdet i ressursene og kravene. Det er blant annet dette som gjør modellen så anvendelig på tvers av ulike arbeidskontekster (Christensen, 2011).

**CFA: Jobbengasjement.** Deltidsansatte studenters følelse av jobbengasjement ble målt med UWES (Utrecht Work Engagement Scale) som opprinnelig består av 17 spørsmål (items) og innebefatter tre subskalaer. UWES-17 er nøyaktig validert og utprøvd i tidligere forskning (Hakanen, 2009).

Den opprinnelige tredimensjonale målemodellen for UWES-17 ble utprøvd gjennom konfirmerende faktoranalyser, men viste ikke tilfredsstillende tilpasning til denne studiens datamateriale. Dersom den tredimensjonale UWES-17 ikke gir tilfredsstillende fit, kan man ifølge Hakanen (2009) teste en endimensjonal UWES-17-modell uten subskalaer. Det er også mulig å prøve ut en 9-itemsversjon der det trekkes ut tre spesifikke spørsmål fra hver dimensjon (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). 9-itemsversjonen kan også testes som en endimensjonal modell (Hakanen, 2009). Det ble besluttet å teste tidligere utprøvede versjoner av UWES-skalaene på denne studiens datamateriale for å se om noen av dem kunne gi en tilfredsstillende goodness of fit.

**Tabell 5: Model-fit statistikk for forskjellige versjoner av den tredimensjonale UWES**

Modell	$\chi^2$	df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
UWES-17	304,55	114	0,800	0,901	0,853	0,107
UWES-17tot	428,89	119	0,707	0,839	0,792	0,134
UWES-9	70,26	24	0,894	0,954	0,933	0,115
UWES-9tot	152,35	27	0,767	0,875	0,854	0,179

UWES-17 tredimensjonal og endimensjonal og UWES-9 tredimensjonal og endimensjonal oppnådde ikke tilfredsstillende tilpasning til data (se Tabell 5). Det blir derfor besluttet å utføre en eksplorerende faktoranalyse av engasjementindeksen for å avdekke den underliggende faktorstrukturen. Det ble valgt å benytte seg av prinsippal komponentanalyse med Kaisers kriterium som ekstraksjonsmetode, og med Direct Oblimin som rotasjonsmetode. KMO og Bartletts test viste tilfredsstillende verdier, hvilket indikerer tilstrekkelig samvariasjon mellom variablene i faktoren. Resultatet fra analysen viste at variablene sorteres i to komponenter med eigenvalue større enn 1. Tabell 6 viser faktorladningene til de to komponentene.

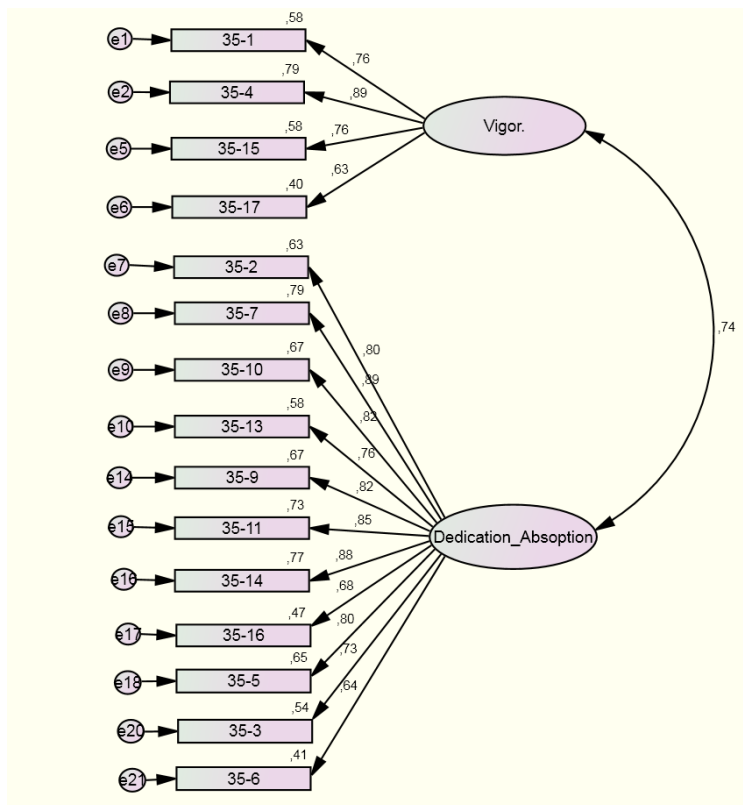
**Tabell 6: Mønstermatrise - Jobbengasjement**

Variabler	Komponent		Communalities
	Ded/Abs	Vig	
35-7	<b>.944</b>		.816
35-11	<b>.917</b>		.757
35-14	<b>.894</b>		.796
35-2	<b>.891</b>	-.106	.693
35-13	<b>.863</b>	-.104	.650
35-10	<b>.848</b>		.702
35-9	<b>.728</b>	.179	.716
35-16	<b>.662</b>		.501
35-5	<b>.612</b>	.317	.706
35-3	<b>.594</b>	.250	.758
35-8*	.591	.331	.691
35-6	<b>.523</b>	.225	.462
35-17	-.128	<b>.863</b>	.630
35-15		<b>.859</b>	.734
35-4	.211	<b>.728</b>	.758
35-1	.149	<b>.671</b>	.591
35-12*	.297	.467	.470

\* = Problematiske variabler. For indeksoversikt med kodinger, se vedlegg 3  
Fete tall indikerer variabler som inngår i komponenten

Alle variablene i subskalaen vigor (unntatt én) ladet som de opprinnelig skulle på den ene komponenten, mens alle de andre variablene fra dedication og absorpsjon, ladet på den andre. Siden eksplorerende faktoranalyse fremmer to distinkte komponenter i måleinstrumentet jobbengasjement, ble validiteten vurdert deretter. Variabel 35.12 ble valgt fjernet på grunn av høye ladninger på begge komponenter med en differanse på mindre enn 0,2, dette for å sikre divergent validitet. Variabel 35.8, som er ment å være en del av subskalaen vigor, viste seg å lade på ded/abs-komponenten. I stedet for å bruke variabelen som noe den opprinnelig ikke er, ble også denne variabelen valgt bort. Av Tabell 3 ser man også at flere andre variabler krysslader på komponentene – dog i mindre grad. Disse vil bli fulgt nøye med på i videre analyser for å sikre divergent validitet. Faktorladningene som er markert med fete tall viste tilfredsstillende høye verdier, det samme gjorde tilhørende communalities. De to underliggende dimensjoner som kom fram av EFA ble satt opp i en egen målemodell (se Figur 4).

Figur 4:



Modellen viste ikke en tilfredsstillende fit ( $\chi^2 = 257,767$  df = 89, GFI = .800, CFI = .900, NFI = .856, RMSEA = .114) - noe som gjorde at modellen måtte modereres. Som et middel for å oppnå bedre tilpasning ble *Modification indices* undersøkt. Modification indices foreslo å korrelere to error-ledd for å forbedre fit. Det blir besluttet å prøve ut dette, og korrelasjon mellom e5 og e6 ble utført. Ny fit ble da som følger: ( $\chi^2 = 237,467$  df = 88, GFI = .810, CFI = .912, NFI = .868, RMSEA = .108). Modellens tilpasning ble bedre, men RMSEA er ikke tilfredsstillende med en verdi over 1.0. For å avdekke flere kilder til dårlig tilpasning ble *Standardized Residual Covariances* inspisert. Standardized Residual Covariances viste høye verdier på variabel 35-5, 35-3 og 35-6. Man startet med å fjerne variabel 35-5 (Jeg er entusiastisk i jobben min) for å se om dette bedret tilpasningen. De nye verdiene ble som følger: ( $\chi^2 = 185,814$  df = 75, GFI = .845, CFI = .927, NFI = .884, RMSEA = .101). Dette indikerte at tilpasningen enda ikke er tilfredsstillende, spesielt med tanke på RMSEA som enda ikke er under den anbefalte øvre grensen på 1.0. Standardized Residual Covariances viste fortsatt høye verdier på variabel 35-3 (Tiden bare flyr når jeg arbeider). Derfor ble også denne ekskludert fra modellen. Nye tilpasningsverdier ble da: ( $\chi^2 = 152,390$  df = 63, GFI =

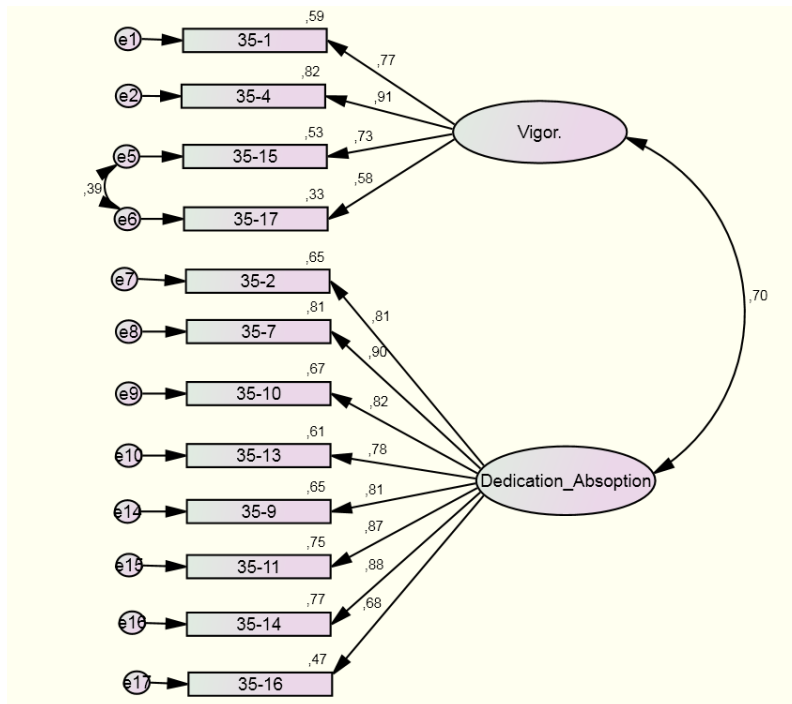


.861, CFI = .936, NFI = .897, RMSEA = .099). Som man ser har nå RMSEA-verdien kommet under akseptabel grense, men man skulle gjerne sett GFI og NFI-verdien over 0,9.

Standardizes Residual Covariances viste fortsatt høye verdier på variabel 35-6 (Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg), og denne ble forsøkt fjernet som siste variabel.

Den modifiserte målemodellen presenteres i Figur 5, under.

**Figur 5:**

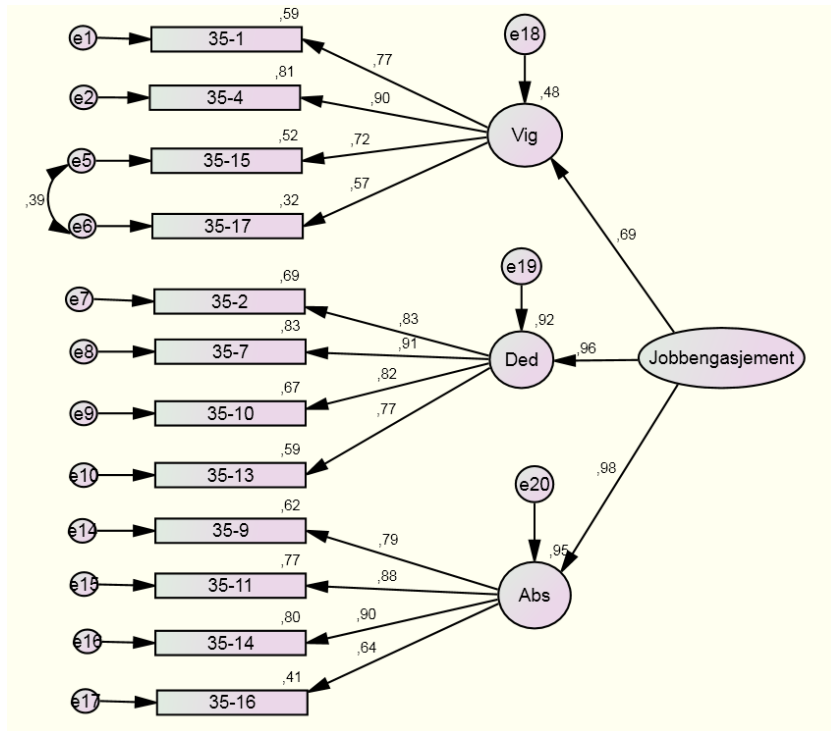


Tilpasningsverdier til modell 4: ( $\chi^2 = 121,022$   $df = 52$ , GFI = .882, CFI = .947, NFI = .912, RMSEA = .096), hvilket vurderes som tilfredsstillende. Dersom man ser tilbake på mønstermatrisen fra EFA ser man at det var de tvilsomme variablene som ladet på begge komponentene som til syvende og sist ble fjernet fra modellen. Ekskluderingen av variablene blir dermed ansett som et rasjonelt valg.

I denne studien er en målemodell med jobbengasjement som andreordenfaktor av interesse, da man vil se på hvordan en generell følelse av jobbengasjement er relatert til de andre konseptene. For å kunne gjøre om til en modell med en andreordenfaktor er man i følge Kline (2005) avhengig av å ha minst tre førsteordenfaktorer, ellers vil den direkte effekten av andreordenfaktoren på førsteordenfaktorene bli underidentifisert. Modellen over har kun to (førsteorden-) faktorer. Instrumentet som er brukt til å måle engasjement i denne studien (UWES) måler i utgangspunktet tre dimensjoner; vigor, dedication og absorption. Til tross for EFA sin tofaktorløsning ble det forsøkt å gjenopprette trefaktorstrukturen ved å la

indikatorene i Ded/Abs-faktoren (over) lade på sine to opprinnelige respektive faktorer. På denne måten fikk man tre førsteordenfaktorer, og en andreordenmodell kunne utprøves.

**Figur 6:**



Andreordenmodellen rapporterer en bedre fit enn førsteordenmodellen, ( $\chi^2 = 91,000$   $df = 50$ , GFI = .909, CFI = .969, NFI = .934, RMSEA = .075) og blir valgt videre til strukturmodellen.

**CFA: Jobbtilhørighet.** Det opprinnelige måleinstrumentet på jobbtilhørighet viste dårlig tilpasning til data ved konfirmerende faktoranalyse (Tabell 7). Umiddelbart ble det lagt merke til at variabel 57-4 (Jeg tror lett jeg kan bli like sterkt knyttet til en annen bedrift som til denne - *reversert*) og 57-7 (Jeg har ikke en sterk følelse av å tilhøre denne bedriften - *reversert*) viste svært lave faktorladninger, under 0,20. Disse ble derfor ekskludert fra målemodellen for å oppnå bedre fit (Moderert 1 i Tabell 7). Tilpasningen ble noe bedre, men ikke akseptabel. Som et middel for å oppnå bedre tilpasning ble ”standardized residual covariances” undersøkt for å se om noen variabler umiddelbart pekte seg ut som et potensielt problem. Variabel 57-3 (Jeg føler virkelig at problemene til denne bedriften er mine egne) rapporterte høye residualer. I tillegg viste variabel 57-5 (Jeg føler med ikke som “ en del av familien” i denne bedriften – *reversert*) seg å ha lav faktorladning (0,19) på dette stadiet. De to sistnevnte variablene ble ekskludert fra målemodellen (Moderert 2 i Tabell 7). Etter de siste modereringer av modellen viste den god tilpasning til data.

**Tabell 7: Model-fit statistikk for forskjellige versjoner av jobbtilhørighet**

Modell	$\chi^2$	df	GFI	CFI	NFI	RMSEA
Opprinnelig	106,615	44	0,886	0,835	0,755	0,099
Moderert 1	70,765	27	0,910	0,878	0,821	0,106
Moderert 2	18,736	14	0,962	0,984	0,942	0,048
Moderert 3	14,497	9	0,969	0,979	0,948	0,065

Moderert 1= uten var. 57-4 og 57-7,

Moderert 2= uten var. 57-4, 57-7, 57-3 og 57,5,

Moderert 3= uten var. 57-4, 57-7, 57-3, 57,5 og 57,6.

Grunnet store modereringer ble det for sikkerhets skyld valgt å gjøre en eksplorerende faktoranalyse av tilhørighetsindeksen. Måleinstrumentet ble gjenstand for eksplorerende faktoranalyse med forventning om å finne kun én komponent. Det ble benyttet prinsipl komponentanalyse med Kaisers kriterium som ekstraksjonsmetode, og med Direct Oblimin som rotasjonsmetode. KMO og Bartletts test viste tilfredsstillende verdier. Resultatet fra analysen viste at variablene sorterte seg i tre komponenter med eigenvalue større enn 1. Tabell 8 viser faktorladningene til de tre komponentene.

**Tabell 8: Mønstermatrise - Jobbtilhørighet**

Variabler	Komponent			Communalities
	Tilhørighet	Uident.	Uident.	
57-11	<b>0,883</b>	-0,117		.737
57-9	<b>0,756</b>			.567
57-10	<b>0,752</b>		-0,108	.596
57-8	<b>0,671</b>		0,295	.478
57-2	<b>0,611</b>		-0,288	.491
57-1	<b>0,609</b>	0,152		.466
57-7 (Rekodet)*		0,792		.606
57-5 (Rekodet)*		0,768		.584
57-6*	0,454	0,455		.539
57-4 (Rekodet)*		0,168	0,760	.590
57-3*	0,151	0,301	-0,654	.609

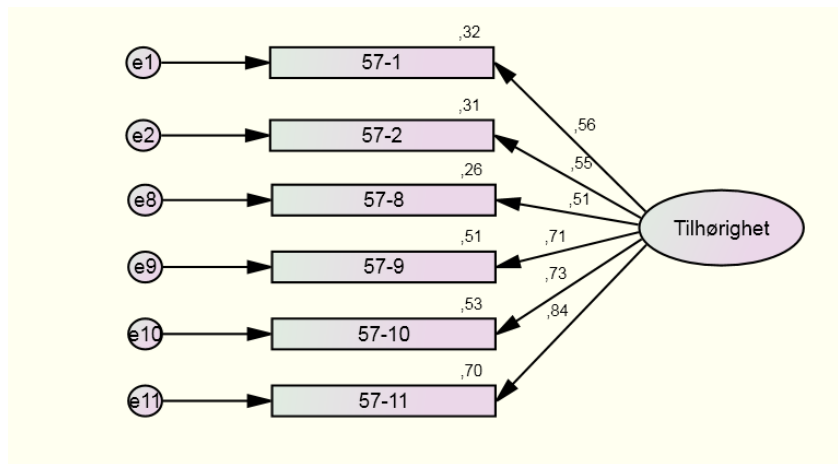
\* = Problematiske variabler. For indeksoversikt med kodinger, se vedlegg 3

Fete tall indikerer variabler som inngår i komponenten

Resultatene fra EFA viste seg å være i overensstemmelse med resultatene fra den konfirmerende faktoranalysen, med unntak av én variabel. I mønstermatrisen fra EFA lader variabel 57-6 høyere på en uidentifisert komponent (0,455) enn på tilhørighetskomponenten (0,454). Basert på disse uregelmessige ladningene betviles variabelens betydning for

tilhørighetsdimensjonen, og den ble ekskludert (Moderert 3 i Tabell 7). Selv om enkelte fit-indeks er redusert som følge av ekskluderingen, anses likevel valget som riktig valg da man er godt innenfor anbefalte grenseverdier. Målemodellen med de seks indikatorene basert på eksplorative og konfirmerende faktoranalyse presenteres i Figur 7.

**Figur 7:**



**CFA/EFA: Jobbkraft.** Den opprinnelige målemodellen for jobbkraft hentet fra Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985; Karasek et al., 1998), ble utprøvd gjennom konfirmerende faktoranalyser, men viste ikke tilfredsstillende tilpasning til data. Måleinstrumentet som opprinnelig besto av fem spørsmål ble derfor gjenstand for eksplorative faktoranalyse med forventning om å finne kun én komponent. Det ble som tidligere benyttet prinsippal komponentanalyse med Kaisers kriterium som ekstraksjonsmetode, og med Direct Oblimin som rotasjonsmetode. KMO og Bartletts test viste tilfredsstillende verdier. Resultatet fra analysen viste at variablene sorteres i to komponenter med eigenvalue større enn 1. Variabel 26-6, 26-5 og 27-1 som samlet seg på én komponent, ble ansett å være kjernen i opplevde, kvantitative jobbkraft (Tabell 9), og tas med videre i den totale målemodellen. Høye faktorladninger og communalities blant de tre variablene i denne komponenten, alle over 0,7, indikerer at de tre variablene til komponenten ”jobbkraft” er ensartede, noe som sikrer konvergent validitet.

Variabel 27-2 og 27-3 dannet sin egen komponent (Tabell 9). På bakgrunn av spørsmålenes innhold (”Hvor ofte utfører du arbeid som krever konstant oppmerksomhet?” og ”Hvor ofte utfører du arbeid som er følelsesmessig belastende?”) antas det at disse indikatorene måler emosjonelle jobbkraft, og av den krav skiller seg fra de andre mer kvantitative jobbkraftene. Selv om man her kunne ha valgt og gått videre med denne komponenten, ble den valgt bort grunnet at den inneholder kun to indikatorer.

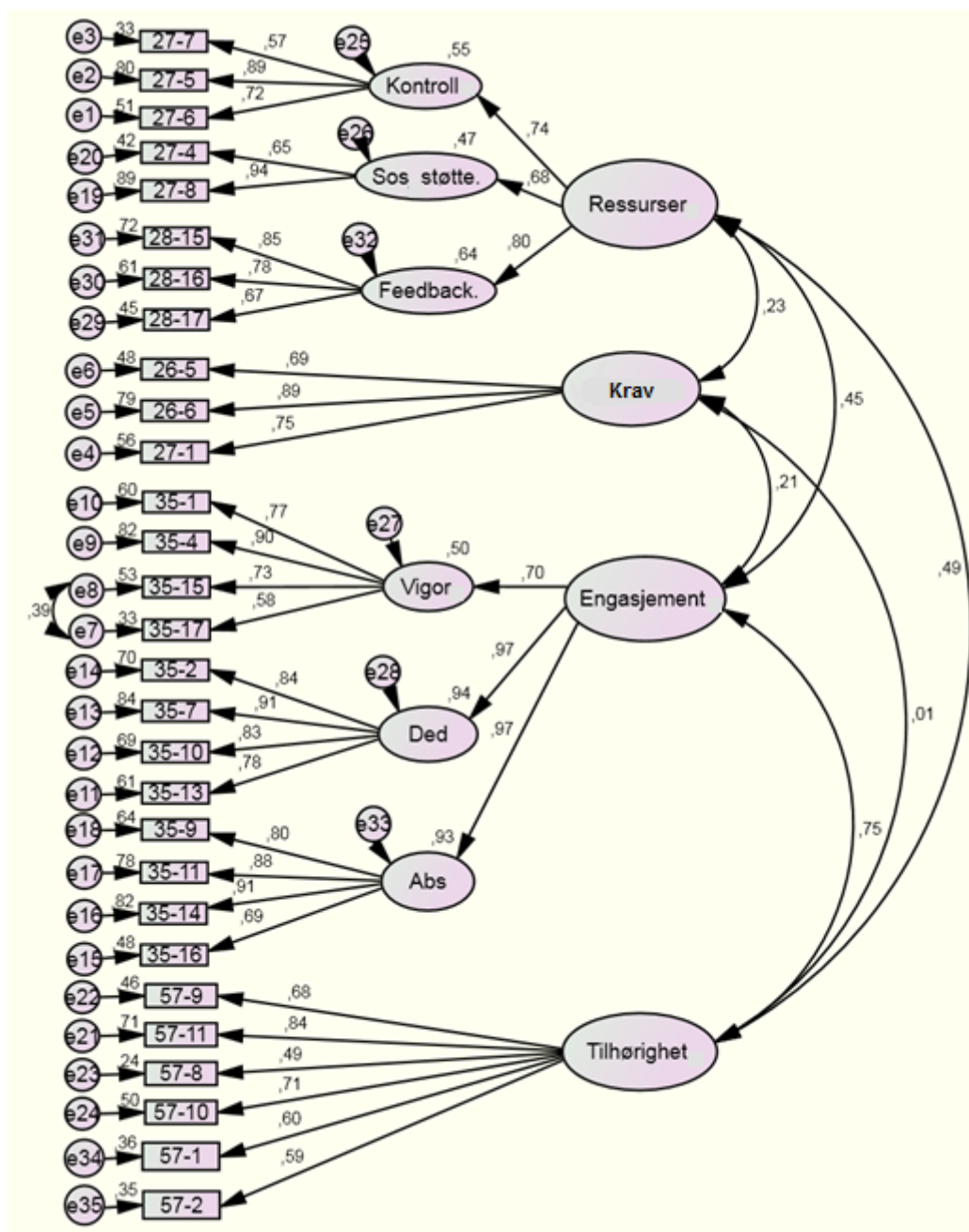
**Tabell 9: Mønstermatrise - Jobbkrav**

Variabler	Komponent		Commun.
	Kvant. krav	Uident.	
26-6	<b>0,873</b>		.789
26-5	<b>0,868</b>	-0,12	.719
27-1	<b>0,826</b>		.725
27-3*		0,822	.668
27.2*		0,756	.581

\* = Problematiske variabler. For indeksoversikt med kodinger, se vedlegg 3  
Fete tall indikerer variabler som inngår i komponenten

**CFA: Total målemodell.** Neste steg ble å inkludere alle de evaluerte ”del-målemodellene” inn i en total målemodell. Denne er utgangspunktet for strukturmodellen. Den totale målemodellen med alle de aktuelle faktorene i studien presenteres i Figur 8, under. Modellen viste litt lave verdier på noen av tilpasningsindeksene: ( $\chi^2 = 603,883$   $df = 364$ , GFI = .788, CFI = .902, NFI = .788, RMSEA = .067). GFI og NFI-verdier skulle gjerne vært noe høyere, helst over 0,90.  $\chi^2/df = 1,66$ , noe som er akseptabelt. CFI er over 0,9, hvilket er bra, og RMSEA-verdien er under 0,7 noe som også er tilfredsstillende.

Figur 8: Total målemodell



### Reliabilitet og validitet

Selv om ikke fit er optimal, spesielt med tanke på GFI og NFI, ble det på dette stadiet valgt å gå videre for å sjekke om validitet og reliabilitet var tilfredsstillende. Dersom faktorene i en målemodell ikke viser tilfredsstillende validitet og reliabilitet vil det være bortkastet å bevege seg videre til en strukturmodell.

I denne analysen ble det fokusert på faktorrelabilitet, samt konvergent og diskriminant validitet. Faktorrelabiliteten ble målt ved hjelp av *Composite reliability* (CR). Selv om det ikke finnes noen absolutt standard, bør faktorrelabiliteten overstige 0,70 (Hair et al., 1998). Målet *Average Variance Extracted* ble brukt for å vurdere den konvergente validiteten. Average Variance Extracted (AVE) reflekterer den totale mengden varians i indikatorene som forklares av den latente faktoren. Faktorene må ha verdier som er 0,50 eller høyere for å være akseptert (Hair et al., 1998; Fornell & Larcker, 1981). Ifølge Kline (2005) kan man vurdere den diskriminante validiteten gjennom å påse at faktorkorrelasjonene ikke er for høye - under 0.85. AVE kan også brukes for å måle den diskriminante validiteten. Kvadratrot av AVE for hver faktor bør være større enn for korrelasjonene mellom faktoren og alle de andre faktorene (Fornell & Larcker, 1981). Tabellene 10 og 11 under, viser reliabilitet og validitet hos faktorene i den totale målemodellen:

**Tabell 10: Reliabilitet- og validitetstabell**

	CR	AVE
<b>Krav</b>	0,823	0,611
<b>Ressurser</b>	0,786	0,552
<b>Engasjement</b>	0,918	0,791
<b>Tilhørighet</b>	0,819	<b>0,437</b>

Fete tall = ikke tilfredsstillende

**Tabell 11: Faktorkorrelasjonsmatrise, med kvadratrot av AVE på diagonalen**

	Krav	Ressurser	Engasjement	Tilhørighet
<b>Krav</b>	<i>0,781</i>			
<b>Ressurser</b>	0,229	<i>0,743</i>		
<b>Engasjement</b>	0,210	0,453	<i>0,889</i>	
<b>Tilhørighet</b>	0,010	0,493	0,745	<b><i>0,661</i></b>

Fete tall indikerer at verdien ikke er tilfredsstillende

Av tabellen kan man se at tilhørighetsfaktoren ikke viste tilfredsstillende *konvergent validitet*, AVE (Average Variance Extracted) har verdi under 0,5. Tilhørighetsfaktoren har heller ikke tilfredsstillende *diskriminant validitet* fordi kvadratrot av AVE for tilhørighet er mindre enn korrelasjonen med en annen faktor, nemlig engasjement. Dette tyder på at noen variabler i tilhørighetsfaktoren også har høye faktorladninger på engasjementsfaktoren. I så fall må disse lukes ut.

Som et middel for å finne problematiske variabler ble Standardized Residual Covariances sjekket, her kom det fram at variabel 57-1 (Jeg ville glede meg over å kunne tilbringe resten av mitt yrkesliv i denne bedriften) og 57-2 (Jeg liker å diskutere jobben med personer utenfra) har høye verdier, og peker seg ut som et mulig problem. Hvis man ser tilbake på mønstermatrisen over tilhørighetsfaktoren som man fikk ut av den eksplorerende faktoranalysen (Tabell 8), viser variabel 57-1 seg også å være den variabelen som lader lavest. Det ble tatt et valg om å ekskludere variabel 57-1. Ny validitet- og reliabilitetstabell viste bedring, men tallene viste at forholdene fortsatt ikke var tilfredsstillende. Standardized Residual Covariances pekte fortsatt på variabel 57-2 som et potensielt problem. Det ble derfor besluttet å fjerne denne, som også hadde den nest laveste ladningen i mønstermatrisen (EFA). De nye tabellene 12 og 13, viste endelig tilfredsstillende verdier. I Tabell 13 rapporteres også Cronbachs alfa, dette for å kunne sammenligne alfaverdier mellom de modererte faktorene og de opprinnelige måleinstrumentene presentert i metodekapittelet.

**Tabell 12: Reliabilitet- og validitetstabell**

	<b>CR</b>	<b>AVE</b>	<b>Cronbachs alfa</b>
<b>Krav</b>	0,823	0,611	0,820
<b>Ressurser</b>	0,787	0,553	0,827
<b>Engasjement</b>	0,918	0,791	0,936
<b>Tilhørighet</b>	0,793	0,500	0,791

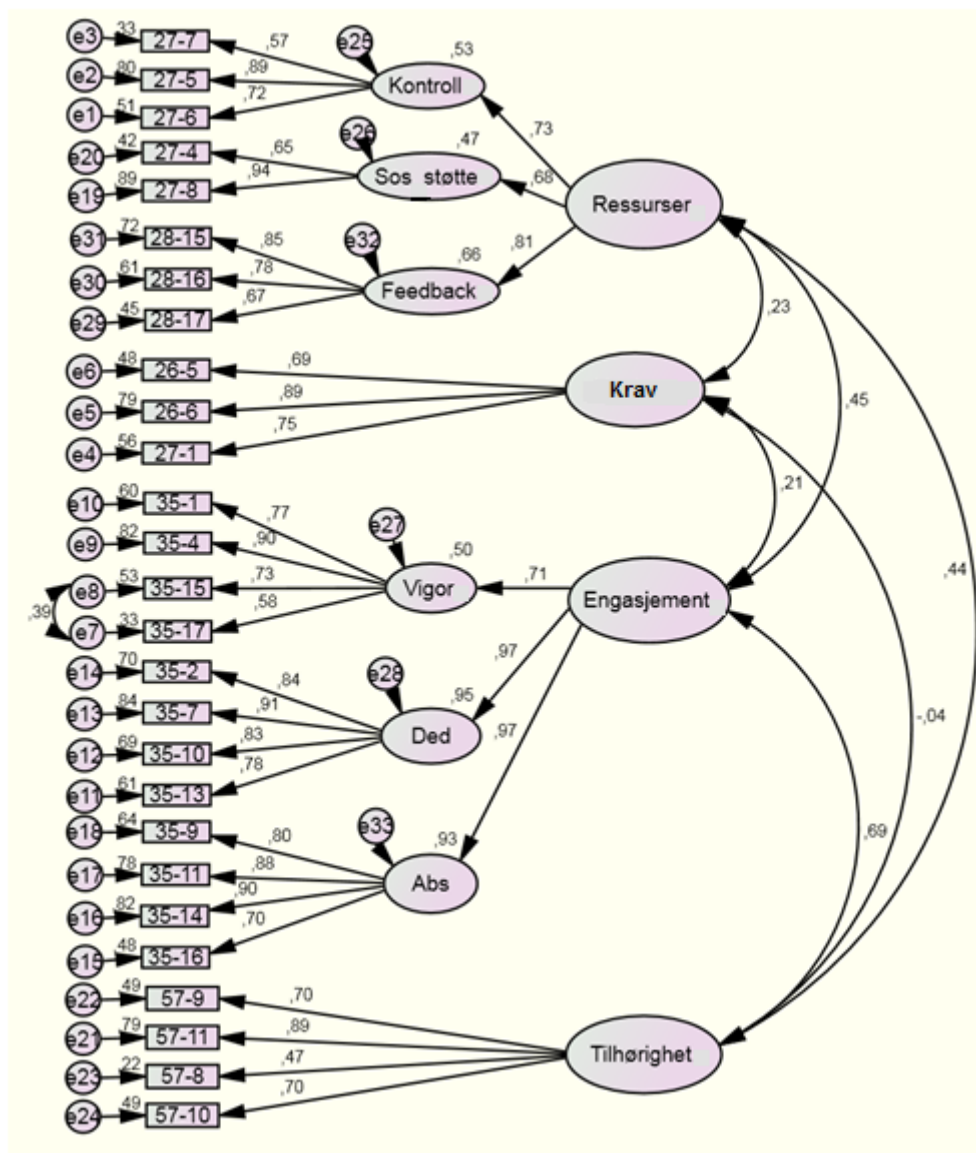
**Tabell 13: Faktorkorrelasjonsmatrise, med kvadratrot av AVE på diagonalen**

	<b>Krav</b>	<b>Ressurser</b>	<b>Engasjement</b>	<b>Tilhørighet</b>
<b>Krav</b>	0,782			
<b>Ressurser</b>	0,229	0,744		
<b>Engasjement</b>	0,209	0,452	0,890	
<b>Tilhørighet</b>	-0,040	0,438	0,689	0,707

AVE for tilhørighet har nå kommet opp på grenseverdien på 0,5, hvilket er tilfredsstillende. Cronbachs alfa-verdiene viser også tilfredsstillende reliabilitet med verdier over 0,7. Krav- og tilhørighetsfaktoren viser nå bedre alfaverdier enn de gjorde i de opprinnelige, validerte måleinstrumentene. Den totale målemodellen etter modifiseringer presenteres i Figur 9.



Figur 9: Full målemodell, modifisert versjon



Tilpasningsverdiene til den modifiserte modellen lyder som følger: ( $\chi^2 = 531,520$ ,  $df = 311$ ,  $GFI = .794$ ,  $CFI = .905$ ,  $NFI = .801$ ,  $RMSEA = .070$ ). Dette indikerer at modellen ikke er perfekt tilpasset data.  $\chi^2/df = 1,71$ , hvilket er akseptabel verdi. CFI-verdien strekker seg over 0,9, noe som også er bra. RMSEA befinner seg på 0,070, hvilket anses som akseptabelt. GFI og NFI har dessverre noe lave verdier i denne målemodellen. Kline (2005) hevder at GFI-verdier over 0,90 indikerer god fit, mens verdier nær null indikerer svært dårlig fit. GFI-verdien på 0,794 er noe under ønskelig verdi, men kan ikke karakteriseres som lav. Det er viktig å huske på at det ikke eksisterer noen absolutt grenseverdi for hva som er akseptabelt og ikke for GFI. Noen absolutt grenseverdi finnes det heller ikke for tilpasningsindeksen NFI, selv om det anbefales

at denne verdien bør være over 0,90 (Hair et al., 1998). NFI-verdien på 0,801 blir vurdert å være akseptabel. Modellen er moderert i flere omganger, og det anses ikke som heldig for modellen å moderere ytterligere med hensikt om å få bedre verdier på tilpasningsmålene.

### **Analyse av strukturmodell**

Basert på den totale målemodellen ble det gjort en analyse av strukturmodellen for å kunne teste hypotesene i denne studien. Strukturmodellen spesifiserer forholdet mellom de latente konstruktene. Først ble det undersøkt en strukturmodell som inkluderte jobbressurser, jobbengasjement og jobbtilhørighet. En fullstendig mediert modell hvor jobbengasjement medierer effekten av jobbressurser på jobbtilhørighet (jobbressurser → jobbengasjement → jobbtilhørighet) viste følgende tilpasning ( $\chi^2 = 411,224$  df = 243, GFI = .817, CFI = .920, NFI = .827, RMSEA = .069).

En delvis mediert modell som også inkluderte en direkte sti fra jobbressurser til jobbtilhørighet viste en bedret tilpasning, selv om denne var minimal: ( $\chi^2 = 408,320$  df = 242, GFI = .817, CFI = .921, NFI = .820, RMSEA = .069). Dette indikerer at jobbressurser både direkte og indirekte gjennom jobbengasjement, påvirker jobbtilhørighet. Alle sammenhenger var statistisk signifikante ( $p < 0,01$ ). I modell 9 presenteres de standardiserte regresjonskoeffisientene (betaverdiene) som gir en indikasjon på styrken i relasjonen mellom de ulike faktorene i modellen. I tillegg presenterer modellen  $R^2$  som viser totalt forklart varians i de to faktorene jobbengasjement og jobbtilhørighet.

Det neste steget var å inkludere jobbkrav inn i strukturmodellen for å se om dette hadde noen påvirkning på motivasjonsprosessen. Igjen ble en fullstendig mediert modell undersøkt først. Opplevde jobbkrav ble antatt å påvirke både jobbengasjement og jobbtilhørighet, men stikoeffisienten mellom krav og jobbengasjement viste seg å ikke være signifikant. Denne ble derfor fjernet fra strukturmodellen. Strukturmodellens tilpasning etter fjerning av usignifikant sti: ( $\chi^2 = 537,106$  df = 313, GFI = .793, CFI = .904, NFI = .799, RMSEA = .070). Alle resterende forhold viste seg statistisk signifikant ( $p < 0,01$ ).

Til sist ble en delvis mediert modell med direkte sti fra jobbressurser til jobbtilhørighet, samt med jobbkravs påvirkning på jobbtilhørighet testet. Modellen viste følgende tilpasning ( $\chi^2 = 533,011$  df = 312, GFI = .794, CFI = .905, NFI = .801, RMSEA = .070). Alle sammenhenger var statistisk signifikante ( $p < 0,01$ ). Tabell 14 viser en oversikt over de forskjellige strukturmodellenes grad av tilpasning. Strukturmodellen presenteres i Figur 10, hvor standardiserte regresjonskoeffisienter (betaverdier) viser styrken på sammenhengene, og  $R^2$  viser forklart varians.

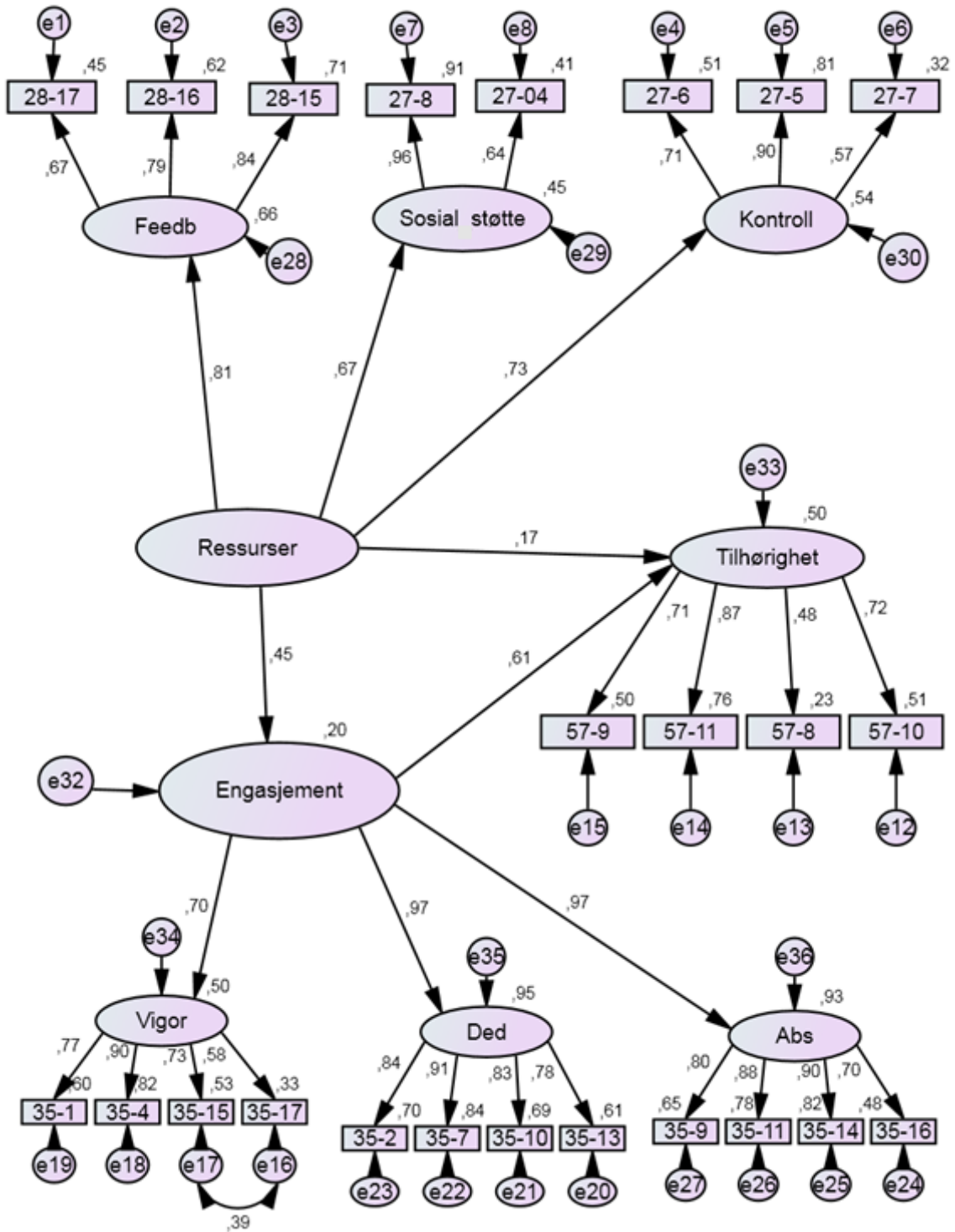
**Tabell 14: Model-fit statistikk for forskjellige versjoner av strukturmodellen**

<b>Modell</b>	<b><math>\chi^2</math></b>	<b>df</b>	<b>GFI</b>	<b>CFI</b>	<b>NFI</b>	<b>RMSEA</b>
Fullt mediert	411,224	243	0,817	0,920	0,827	0,069
Delvis mediert	408,320	242	0,817	0,921	0,820	0,069
*Fullt mediert m/krav	537,106	313	0,793	0,904	0,799	0,070
*Delvis mediert m/krav	533,011	312	0,794	0,905	0,801	0,070

\* I disse modellene påvirker krav kun jobbtilhørighet

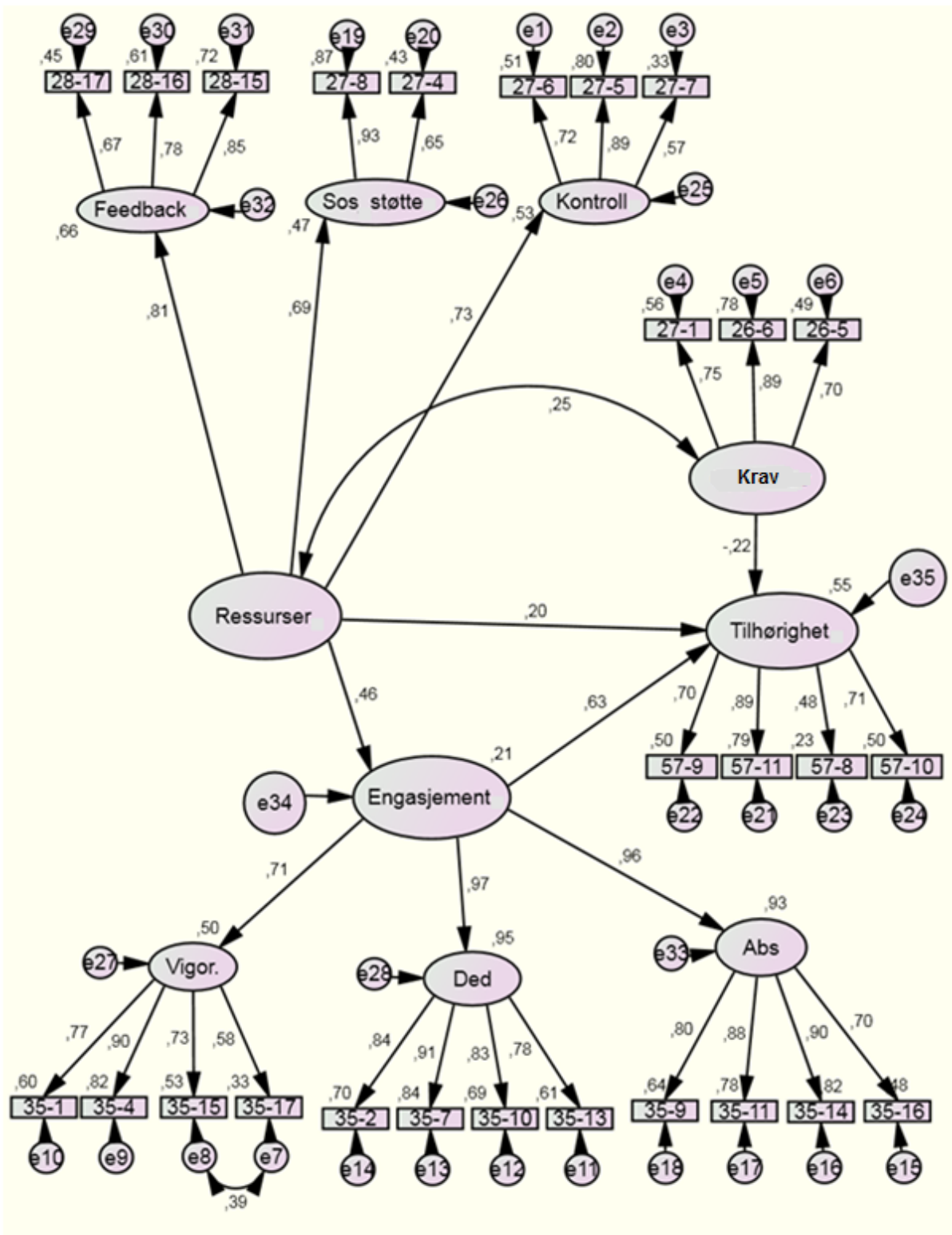
Som man ser er strukturmodeller som inkluderer jobbkrav dårligere tilpasset data enn strukturmodeller uten krav. De delvis medierte modellene, med og uten krav, presenteres i Figurene 10 og 11.

Figur 10: Delvis mediert strukturmodell uten jobbkrav



Denne strukturmodellen forklarer 50 % av variansen i jobbtilhørighetsfaktoren ( $R^2 = .50$ ). De standardiserte regresjonskoeffisientene (betaverdiene) forteller at det sterkeste forholdet eksisterer mellom jobbengasjement og jobbtilhørighet ( $\beta = 0,61$ ). Forholdet mellom ressurser og jobbtilhørighet har den svakeste regresjonskoeffisienten ( $\beta = 0,20$ ). Ressurser bidrar i moderat grad til jobbengasjement ( $\beta = 0,45$ ). Man ser også at ressurser forklarer 20 % av variansen i jobbengasjementsfaktoren ( $R^2 = .20$ ).

Figur 11: Delvis mediert strukturmodell med jobbkrav



Av Figur 11 ser man at ressurser og krav korrelerer positivt med hverandre ( $\beta = 0,25$ ). Dette indikerer av studenter i arbeid som opplever høy grad av ressurser også opplever høye

jobbkrav. Fortsatt ser man at det sterkeste forholdet finnes mellom jobbengasjement og jobbtilhørighet ( $\beta = 0,63$ ). Forholdet mellom ressurser og tilhørighet har en betaverdi på 0,20, mens forholdet mellom ressurser og jobbengasjement viser et relativt sterkt forhold med en betaverdi på 0,46. Det skjedde altså ingen store forandringer etter inkludering av krav. Jobbkraav påvirker jobbtilhørighet i negativ grad ( $\beta = -0,22$ ). Sammenhengen mellom jobbkraav og jobbengasjement viste seg å ikke være signifikant, hvilket vil si at det ikke finnes noen statistisk sammenheng mellom de to faktorene i dette utvalget. Forklart varians ( $R^2$ ) i den latente faktoren jobbtilhørighet var 50 % i modellen som ikke inkluderte jobbkraav, og 55 % i modellen som inkluderte både jobbressurser og jobbkraav. Jobbkraav har altså bidratt til en 5 % økning i forklaringskraften til jobbtilhørighet. I diskusjonen som følger er det tallene fra figur 11 som vil diskuteres.





## Diskusjon

Formålet med denne studien var å bidra til innsikt i hvordan jobbressurser, jobbkrav og jobbengasjement kan ha effekt på studenters opplevelse av jobbtilhørighet til deltidsjobben. Studien ble gjennomført blant studenter ved NTNU. Dataene ble samlet inn ved hjelp av et spørreskjema.

Studenter er et utfordrende utvalg å forske på i forhold til jobbtilhørighet, i og med at deltidsjobben studenter har som oftest er midlertidig og utgjør kun et kort opphold på veien mot ferdig utdanning og karriere. Allen & Meyer (1990) understreker verdien av å forstå hvordan tilhørighet utvikler seg siden det kan være med på å forme holdninger og atferd på arbeidsplassen. Da de fleste studenter har yrkesinntekter ved siden av studiene, anses det som nyttig for organisasjoner å vite hvilke faktorer som kan fremme jobbengasjement og jobbtilhørighet også hos denne typen ansatte. Det teoretiske rammeverket i denne studien kan bidra til å forklare og forutsi et spekter av fenomener eller sammenhenger på arbeidsplassen, også blant deltidsarbeidende. Dette kan være nyttig både i forhold til å analysere bedrifters utfordringer og for å utvikle løsninger for utvikling av et velfungerende arbeidsmiljø.

### **Hypotese 1: Jobbressurser vil ha innvirkning på jobbengasjement.**

Grunnantakelsen i Job Demands-Resources-modellen er at tilstedeværelsen av jobbressurser i form av at de foster de ansattes vekst, læring og utvikling, vil sette i gang en motivasjonsprosess som stimulerer motivasjon i form av engasjement (Llorens et al., 2006). Dette ble utgangspunktet for hypotese 1.

Det har blitt påpekt at studenter i deltidsarbeid kan være en spesiell utfordring når det kommer til jobbmotivasjon og engasjement, da det er usikkert om de blir tilstrekkelig eksponert til å erfare noen psykologisk innvirkning fra arbeidsmiljøet (Shanahan, Finch, Mortimer, & Ryu, 1991). Mange av studentene i denne studiens utvalg oppgir å ha deltidsjobb for pengenes skyld (se side 27), noe som bygger opp under antakelsen om at studenter er ytre motivert for deltidsjobben ved at de er der og gjennomfører arbeidet fordi de "må" økonomisk sett. Dersom dette er tilfelle kan det ifølge Ryan og Deci (2000) gi lavere interesse for arbeidet og følgelig lavere eller dårligere arbeidsinnsats.

Resultatene fra studien viser derimot at opplevd tilstedeværelse av jobbressurser (feedback, kontroll og sosial støtte) har en positiv sammenheng med jobbengasjement blant deltidsansatte studenter. I denne studien forklarer jobbressurser 21 % av variansen i jobbengasjementsfaktoren ( $R^2 = .21$ ). Det ble funnet støtte for Hypotese 1. Forholdet mellom

ressurser og engasjement viser seg å være det nest sterkeste i modellen med en betaverdi på 0,46, noe som viser en moderat positiv lineær relasjon. Jobbressurser i denne studien har med andre ord en betydningsfull positiv sammenheng med studenters engasjement i deltidsjobben.

Som selvdetermineringsteorien hevder, kan en side av forklaringen på den positive sammenhengen være at ressurser bygger opp om et indre engasjement til arbeidet gjennom tilfredsstillende av behov (Ryan & Deci, 2000). I denne studien studeres jobbressurser som ett konstrukt sammensatt av de tre ressursene feedback, kontroll og sosial støtte. Selv om det er den generelle ressursfaktoren som ligger til grunn for de statistiske funn, kan likevel viktigheten av de ulike separate ressursene diskuteres i forhold til at de alle inngår som betydningsfulle komponenter. I tillegg kan de vurderes i forhold til om de kan bidra til tilfredsstillende av de tre psykologiske behov jamfør selvdetermineringsteorien.

Feedbackfaktoren har store likheter med selvbestemmelsesteoriens ene grunnleggende behov kompetanse. Ifølge Deci og Vansteenkiste (2004) ønsker mennesket å være virkningsfull i sin interaksjon med miljøet rundt seg. Å mestre jobbsituasjonen og bruke sine evner kan være avgjørende for graden av motivasjon (Deci & Vansteenkiste, 2004). Feedback vil kunne virke veiledende ved tilpasning til arbeidsplassen, kunne fostre læring og stimulere til utvikling i jobben. Det er ikke derfor vanskelig å forestille seg at det er av betydning for deltidsansattes jobbengasjement å få direkte tilbakemelding på arbeidet en gjør, både fra ledelse og kolleger. Likevel kan det være at deltidsansatte studenter får mettet sitt behov for kompetanse gjennom utdanningen, spesielt dersom deltidsjobben er langt utenfor feltet man tar utdanning innenfor. Det kan også være at studenter ikke er i deltidsjobben over tilstrekkelig tid til å føle eierskap til arbeidsoppgavene.

Den andre jobbressurskomponenten var kontroll, som i denne studien ble målt med spørsmål som gikk på grad av innflytelse en har i jobben, samt mulighet for utvikling. Studier viser at et autonomistøttende miljø styrker den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2000). Som man ser av utvalget i denne studien jobber de fleste studentene innenfor sosiale tjenester, varehandel og hotell og restaurant. Det er en fare for at studenter i en deltidsjobb får enkle, standardiserte oppgaver uten rom for stor selvbestemmelse. Om dette er tilfellet vil det kunne bygge opp om den ytre motivasjonen og svekke det indre engasjementet for jobben. Kanskje er studenters opplevelse av kontroll i deltidsjobben nærmere relatert til utvikling av evner og erfaringer som er relevante for fremtidig karriere, enn til utvikling av engasjement for selve deltidsjobben. En deltidsjobb er et fint grunnlag for å kunne vise til erfaringer og ansvarsområder ved senere jobbsøking. Dette tar oss tilbake til antakelse om studenters ytre motivasjon for deltidsjobben.

Den siste jobbressursen som inngår i ressurskomponenten er sosial støtte. At sosial støtte er viktig på en arbeidsplass er noe selvfølgelig i et sosialpsykologisk perspektiv. For studenter i en deltidsjobb er likevel ikke det sosiale nettverket på arbeidsplassen nødvendigvis så viktig å engasjere seg i da de sannsynligvis tilfredsstiller sin sosiale tilhørighet gjennom studiet blant sine medstudenter. Hvilken kultur bedriften har for inkludering av deltids- og midlertidige ansatte kan være av betydning her. Det kan være lett å anta at deltidsansatte ikke er engasjerte og involverte i jobben, og da opptre på en måte overfor de som virker lite inkluderende. Dette kan igjen føre til at de deltidsansatte ikke engasjerer og involverer seg i jobben på grunn av at det sosiale miljøet ikke stimulerer til det. Slike selv-oppfyllende profetier bør forhindres for å kunne bygge opp om jobbengasjement blant deltidsansatte. Selvdetermineringsteorien mener at mennesket har behov for å føle en grad av tilhørighet til den sosiale konteksten man omgir seg med, og at grad av tilhørighet vil påvirke grad av motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Et sosialt nettverk på arbeidsplassen kan bidra til en følelsesmessig kontakt og støtte, skape følelsen av et samarbeid snarere enn en plikt man gjør for å tjene penger. En grunn til at sosial støtte ikke bidrar til høyere nivåer av engasjement kan være at de ikke velger å investere like mye i de sosiale forholdene på jobben da disse kun ses på som midlertidige. Det er i denne sammenheng viktig å huske på at studenter i arbeid som oftest er i en annen livssituasjon enn andre faste ansatte, noe som kan bidra til at man ikke utvikler like sterke forhold som for eksempel til medstudenter. I denne studien er de fleste respondentene studenter mellom 20-25 år.

Oppsummert kan man si at en mulig grunn til at ikke feedback, kontroll og sosial støtte ikke viser en sterkere positiv samvariasjon til jobbengasjement, kan være på grunn av det Shanahan et al. (1991) antyder, at studenter i arbeid ikke er tilstrekkelig eksponert for arbeidsmiljøet til å omsette de ulike ressursene til jobbengasjement. Dersom studenter i tillegg ikke forventer å forbli i en jobb lik den de har under studietiden, kan det være at det som skjer i deltidsjobben har relativt liten betydning for dem. Det er imidlertid ikke sikkert at det er de samme jobbressursene som fører til engasjement i ulike yrkesgrupper.

Det er likevel viktig å ikke undergrave at funnene i denne studien faktisk viser en signifikant positiv sammenheng. Funnene antyder at dersom bedriften legger til rette for tilfredsstillelse av ressursene som nevnt over, kan dette bidra til å øke ansattes engasjement, også blant deltidsansatte studenter i arbeid. Den positive samvariasjonen mellom faktorene vil si at i jo større grad av ressurser studenter opplever å ha på arbeidsplassen, jo større grad av engasjement til deltidsjobben oppgir de å ha.

En annen side av forklaringen på hvordan ressurser har positiv sammenheng med engasjement kan tolkes gjennom sosial bytteteori-perspektivet. Sosial bytteteori mener den deltidsansatte kalkulerer de forventede belønningene og kostnadene som vil komme ut av ansettelsesforholdet, og gjennom dette former holdninger og atferd (Cropanzano & Mitchell, 2005). Saks (2006) går så langt som å hevde at ansattes jobbengasjement er et resultat av at man føler en form for obligasjon overfor organisasjonen, og at ved å motta ressurser fra organisasjonen kan den ansatte føle seg forpliktet til å gjøre gjengjeld i form av å engasjere seg. I forhold til utvalget i denne studien kan det tenkes at midlertidige ansattes psykologiske kontrakt er snever. Det vil si at studenter i deltidsarbeid sannsynligvis ikke forventer å få så mye igjen av organisasjonen, for eksempel autonomi og avansement, da de som regel skal videre etter endt utdanning. Etter bytteteoriens prinsipp om at partene i bytteprosessen vil kunne tjene likt på å investere i hverandre, vil en organisasjon som ved starten av ansettelsesforholdet legger til rette og er tydelige på hva deltidsansatte kan forvente av ressurser – og som følger opp dette på en god måte – få igjen i valør av engasjerte og medvirkende deltidsmedarbeidere. Engasjerte ansatte vil også kunne prege arbeidsmiljøet positivt, da de gjennom sosial interaksjon kan påvirke andre til å føle det på samme måte (Salanova et al., 2005).

Selv om ressurser i denne studien ikke forklarer mer enn 21 % av variansen i engasjementsfaktoren, er det godt mulig at andre ressurser enn de tre som inngår i denne studien kan bidra til større forklaringskraft. Det ubesvarte spørsmålet som gjenstår etter denne hypotesetestingen er nettopp hva som forklarer de siste 79 % i engasjementsfaktoren, noe som kunne vært interessant å se nærmere på i en eventuell oppfølgingsstudie. Vil andre ressurser kunne bidra med større forklaringskraft, eller er det helt andre faktorer som spiller inn på jobbengasjementet hos deltidsansatte studenter? Det kunne i en eventuell oppfølgingsstudie vært nyttig å studere ulike jobbressurser separat for å undersøke hvilke som bidrar til størst effekt på jobbengasjement, i motsetning til denne studien som behandlet ressurser som et generelt konstrukt.

Grunnen for valget av de tre jobbressursene kontroll, sosial støtte og feedback i denne studien var at disse er blant de mest brukte i undersøkelser som har testet JD-R-modellen (Hakanen & Roodt, 2010). Ifølge Hakanen og Roodt (2010) finnes det sannsynligvis mange andre typer jobbressurser også kan inkluderes i studier for å predikere jobbengasjement og jobbtilhørighet. Det antas at ressurser som samarbeidsklima, tillitt mellom ansatte og ledelse, opplevd rettferdighet og opplevelse av å føle seg verdsatt på jobben, alle er faktorer som kan være med på å gi et mer nyansert virkelighetsbilde av ressurser på arbeidsplassen. Personlige

ressurser likeså da disse kan spille inn på hvordan arbeidstakeren evner å kontrollere og påvirke sitt eget arbeidsmiljø på en positiv måte.

## **Hypotese 2: Jobbressurser vil ha innvirkning på jobbtilhørighet via jobbengasjement**

Jobbtilhørighet beskrives som den psykologiske tilhørigheten en ansatt føler til organisasjonen, og kan ses på som et resultat av at ansatte har tro på organisasjonens mål og verdier, og dermed ønsker å yte og bidra ekstra på vegne av organisasjonen (Mowday et al., 1982). Flere studier som har testet JD-R-modellen har brukt engasjement som mediator mellom jobbressurser og jobbtilhørighet (Hakanen et al., 2006; Llorens et al., 2006). Den andre hypotesen undersøkte derfor nettopp dette forholdet. Hypotesen fant støtte i funnene, noe som tyder på at det kan eksistere en motivasjonsprosess i tråd med JD-R-modellen, også blant utvalget studenter i deltidsarbeid. Ressurser viser seg å ha innvirkning på jobbtilhørighet via jobbengasjement. I begge strukturmodellene fra denne studien, både med og uten jobbkrav, viste tallene tydelig at det er ressursers påvirkning *gjennom* engasjement som har den klart største betydningen. Det direkte forholdet mellom ressurser og tilhørighet utgjør det svakeste statistiske forholdet i hele modellen. Ressurser bidrar likevel positivt til tilhørighet ved å påvirke jobbengasjement positivt.

Det interessante er at det er jobbengasjement som helt tydelig er den mest påvirkningsfulle faktoren til jobbtilhørighet, hvilket nok en gang får en til å stille spørsmålsteget ved om *hva* som bidrar til engasjement, foruten om jobbressursene det er testet for i denne studien. Funnene støtter studiens arbeidsmodell (Figur 1), samt JD-R-modellen og dens antakelse om en motivasjonsprosess der tilstedeværelse av ressurser stimulerer ansattes motivasjon i form av engasjement, noe som igjen fører til positive jobbutfall som jobbtilhørighet.

Ansatte med høy jobbtilhørighet blir sett på som verdifull for organisasjonen, og det bør av den grunn higes etter å finne ut av hvordan tilhørighet utvikles til en bedrift. Tilhørighet er dessuten et grunnleggende psykologisk behov, ifølge selvdetermineringsteorien. Mennesket trenger å føle en grad av tilhørighet til den sosiale konteksten man omgir seg med. Om deltidsarbeidet er ”nært” eller omfattende nok til at studenter utvikler tilhørighet i noen betydelig grad er et annet spørsmål. I denne studien har man ikke fokusert på å finne ut av i hvilken grad studenter i deltidsarbeid føler tilhørighet til deltidsjobben, men heller på prosessene bak hva som skal til for at de skal utvikle tilhørighet. Som denne studien viser kan tilstedeværelse av jobbressurser ha sammenheng med økt jobbtilhørighet også blant studenter i arbeid, både direkte og indirekte gjennom engasjement.

Det er vanskelig å si noe konkret om hva som er årsak og effekt av jobbengasjement og jobbtilhørighet grunnet designet i denne studien. Basert på at teoretiske definisjoner der jobbtilhørighet blir definert som en følelsesmessig tilknytning den ansatte får til organisasjonen (Hallberg & Schaufeli, 2010), og jobbengasjement sies å handle om å være involvert i jobbrollen eller i arbeidet i seg selv (Schaufeli & Bakker, 2010), vil det anses som mest sannsynlig at det starter med at man blir engasjert i jobben og deretter utvikler følelsesmessig tilknytning. Forskning har dessuten funnet støtte for at engasjement kan bidra som mediator mellom jobbressurser og andre positive jobbutfall (Llorens et al., 2006).

### **Hypotese 3: Motivasjonsprosessen får støtte selv etter å ha inkludert jobbkrav i modellen**

Det ble også funnet støtte for hypotese 3. Motivasjonsprosessen finner støtte selv etter å ha inkludert jobbkrav i modellen. Modellen i seg selv viser en noe dårligere tilpasning til data, men forskjellen er såpass minimal at en velger å se på det som ubetydelig. Selve resultatene i modellen viser også minimale endringer. De fleste betaverdiene ble litt sterkere, men heller ikke her førte det til forskjeller av betydning. Dette betyr at krav ikke overskygger eller ødelegger det positive forholdet mellom ressurser, engasjement og tilhørighet blant studenter i arbeid. Innføring av opplevde jobbkrav i modellen har med andre ord ingen spesiell innvirkning på dynamikken i motivasjonsprosessen. Effekten av ressurser og engasjement forholdt seg like sterk etter innføring av jobbkrav. Selv om krav hadde negativ påvirkning på tilhørighet, var denne sammenhengen relativt svak ( $\beta = -.22$ ).

Resultatene støtter JD-R-modellen, som antar at dersom folk har tilstrekkelig med jobbressurser for å imøtekomme jobbkrav som arbeidsmengde og tidspress, vil dette føre til jobbengasjement og de positive konsekvensene jobbengasjement medfører (Schaufeli & Bakker, 2004). Ifølge "buffer-hypotesen" kan jobbressurser virke som en buffer som minsker det negative forholdet mellom jobbkrav og engasjement. Ressurser som autonomi og støtte kan bidra til å redusere jobbkrav og dermed redusere stress, utbrenthet og mulige negative konsekvenser. Det kan være at når ansatte har de nødvendige ressursene på jobb og er engasjert i arbeidet, kan de bedre tåle høye jobbkrav. Dette stemmer også overens med selvdetermineringsteorien som mener at en tilfredsstillende av behovene for kompetanse, tilhørighet og autonomi vil legge til rette for utvikling av både jobbengasjement og psykisk velvære (Deci et al., 2001), noe som kanskje gjør at de ansatte takler og /eller opplever krav på en bedre måte.

Sett i lys av bytteteorien kan en forklaring på kravets mangelfulle innvirkning på motivasjonsprosessen være at kravene oppleves å stå i proporsjon med opplevde ressurser på arbeidsplassen. De ansatte vil ifølge bytteteorien kalkulere de forventede belønningene og kostnadene som er assosiert med deres interaksjon med organisasjonen, kolleger og ledelse (Cropanzano & Mitchell, 2005). Det kan derfor være at de opplevde ressurser gjør at jobbkrav ikke preger innflytelse på jobbtilhørighet, da slike krav var forventet.

I denne studien er jobbkrav operasjonalisert ved å måle opplevde kvantitative jobbkrav som tidspress og arbeidsmengde blant studenter i deltidsjobb. Det er mulig at en inkludering av emosjonelle krav hadde speilet virkeligheten bedre i forhold til jobbkrav for dette utvalget. Emosjonelle krav som oppstår i arbeidet med kunder eller klienter, og som påvirker ansatte på en følelsesmessig belastende måte. I beskrivelsen av utvalget kommer det fram at de tre sektorene hvor studentene er høyest representert er innenfor sosiale tjenester, varehandel og hotell og restaurant, altså bransjer hvor de ansatte jobber med kunder. Kanskje ville en inkludering av emosjonelle krav ha hatt en større innvirkning på modellen.

#### **Hypotese 4: Forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement er sterkere enn forholdet mellom jobbkrav og jobbengasjement.**

Det ble funnet støtte for Hypotese 4. Forholdet mellom jobbressurser og engasjement viste den sterkeste sammenhengen til jobbengasjement med en rapportert betaverdi på 0,63. Jobbkrav viste seg å ikke ha noen signifikant innvirkning på jobbengasjement (betaverdi 0,11 – ikke signifikant). Det vil si at de opplevde jobbkravene målt for i denne studien ikke har noen klar sammenheng med rapportert nivå av jobbengasjement blant studentene. Dette var et noe overraskende funn da det var ventet at jobbkrav skulle ha en negativ effekt på deltidsarbeidendes engasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). At forholdet mellom jobbkrav og jobbengasjement ikke viste seg statistisk signifikant kan være metodisk begrunnet. Faktoren jobbkrav består som følge av faktoranalyser av bare tre indikatorer. Det kan være at dette blir et for spinkelt instrument å måle opplevde jobbkrav blant studenter i deltidsjobb på.

Nyere forskning har funnet at krav på jobben også kan være positivt relatert til jobbengasjement. Utvikling av engasjement som følge av at kravene oppleves som jobbutfordringer er noe som i følge (Bakker et al., 2003a; Van den Broeck et al., 2008) utvikler seg over tid. I denne studien er kanskje ikke studentene nok på deltidsjobben til at kravene appellerer til nysgjerrighet, kompetanse og grundighet. Spesielt ikke når de sannsynligvis får dekket slike faktorer gjennom studiene, som tross alt er hovedaktiviteten til respondentene i denne undersøkelsen.

Nyere forskning mener at jobbkrav burde deles inn i henholdsvis jobbhindringer og jobbutfordringer (Podsakoff et al., 2007). At krav ikke viser statistisk sammenheng med jobbengasjement kan også henge sammen med at studenter opplever krav ulikt. Kanskje ser noen på krav som jobbhindringer som fører til at men opplever negative følelser, mens andre ser på krav som jobbutfordringer som appellerer til de ansattes nysgjerrighet. Dette kan være noe av grunnen til at det ikke finnes noen klar retningsspesifikk sammenheng til jobbengasjement. Personlige ressurser kan være en bakenforliggende faktor som innvirker på om studenter opplever jobbkrav som en utfordring eller en hindring. Ideelt sett burde studien derfor også ha inkludert personlige ressurser som optimisme og troen på egen mestring (self efficacy) i modellen.

### **Hypotese 5: Den direkte effekten av jobbressurser på jobbtilhørighet er sterkere en den direkte påvirkningen av jobbkrav på jobbtilhørighet.**

Jobbtilhørighet viser til en psykologisk tilstand av tilknytning og identifikasjon den ansatte får til organisasjonen (Hallberg & Schaufeli, 2006). Figur 10 viser at jobbkrav har et knapt overtak på jobbressurser når det gjelder styrken på sammenhengen med jobbtilhørighet. Jobbkrav påvirker jobbtilhørighet i negativ grad, og rapporterer en betaverdi på -0,22. Ressurser påvirker jobbtilhørighet i positiv grad, og rapporterer en betaverdi på 0,20. Det var noe uventet at sammenhengen mellom jobbressurser og jobbtilhørighet var mindre enn sammenhengen mellom jobbkrav og jobbtilhørighet. Dette henger sannsynligvis sammen med at jobbengasjement som mediator fanger opp mye av effekten av ressurser i strukturmodellen. Forklart varians i jobbtilhørighetsfaktoren var 50 % ( $R^2 = .50$ ) i strukturmodellen som ikke inkluderte jobbkrav, og 55 % ( $R^2 = .55$ ) i strukturmodellen som inkluderte både jobbressurser og jobbkrav. Jobbkrav bidro med andre ord alene til en 5 % økning i forklaringsverdien til jobbtilhørighet. Det er derfor viktig å understreke at selv om den direkte effekten av ressurser på tilhørighet ikke er sterk, har likevel ressurser en betydningsfull innvirkning gjennom engasjement som medierer effekten.

Ifølge bytteteorien vil sosial interaksjon vil over tid utvikle seg til tillitsfulle, lojale og gjensidige forpliktelser så lenge partene følger spillereglene ved å gjøre rettfærdige bytter (Cropanzano & Mitchell, 2005). Det kan derfor være at jobbressurser i første omdannes omgang til engasjement før det utvikler seg til en følelse av tilhørighet. Dette resonnementet stemmer overens med JD-R modellen som fokuserer på ressurser som utgangspunktet for dannelse av engasjement, som igjen kan ha andre positive jobbfølger som jobbtilhørighet



(Llorens et al., 2006; Christensen, 2011). Dette kan være noe av grunnen til at ikke ressurser har en større direkte effekt på jobbtilhørighet.

I forhold til den negative effekten av jobbkrav på jobbtilhørighet vil krav som går på bekostning av for eksempel autonomi i jobben ifølge selvdetermineringsteorien redusere motivasjonen (Deci & Ryan, 2000). Dersom studenter ikke føler kontroll og innflytelse i deltidsjobben, er det også naturlig av grad av identifikasjon og psykologisk tilknytning til jobben reduseres. En annen forklaring kan være dersom kravene jobben stiller overgår studentens forventninger, det vil si at den psykologiske kontrakten ikke innfris. Dette kan dette ifølge sosial bytteteori forverre jobbholdninger og begrense jobbtilhørigheten (Conway & Briner, 2002).

Det er som sagt viktig å understreke at selv om ressurser har mindre effekt på tilhørighet enn jobbkrav, vil ikke dette ha så mye å si for motivasjonsprosessen da ressurser gjennom engasjement står for det meste av forklaringsverdien i jobbtilhørighet. Uten ressurser tilstede hadde kanskje krav hatt større negativ effekt på engasjement. Sannsynligvis er det en sannhet i den såkalte "buffer-hypotesen", som mener at jobbressurser kan virke som en buffer på den negative innvirkningen av jobbkrav på eksempelvis jobbtilhørighet (Bakker & Demerouti, 2007).

### **Hypotese 6: Jobbkrav og jobbressurser er negativt korrelert.**

Generelt venter man at jobbkrav og jobbressurser er negativt korrelert med hverandre, fordi høye jobbkrav kan forhindre mobilisering av jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Denne hypotesen finner ikke støtte i denne studien. Det eksisterer et positivt forhold mellom jobbressurser og jobbkrav. Den standardiserte korrelasjonskoeffisienten mellom krav og ressurser er riktignok ikke sterk (0.25). Det vil si at jo høyere tilstedeværelse av ressurser studenter opplever, jo høyere krav i deltidsjobben opplever de også, og omvendt. En mulig forklaring på dette funnet kan belyses gjennom selvdetermineringsteorien. Ifølge selvdetermineringsteorien kan tilstedeværelse av jobbressurser bidra til økt indre motivasjon på arbeidsplassen. Deltidsansatte som opplever ressurser som sosial støtte, kontroll og feedback kan dermed komme til å føle seg tryggere i jobben, involvere seg mer og av den grunn ta på seg mer arbeid, og følgelig oppleve høyere arbeidsbelastning. Engasjerte og involverte ansatte kan også bli gitt mer ansvar på bakgrunn av involvering i jobben. Nevnte prosess kan kanskje også være noe av grunnen til at noen jobbkrav i nyere forskning også kalles "jobbutfordringer", og i flere studier har blitt vist å ha en positiv sammenheng med jobbengasjement (Bakker et al., 2003a; Van den Broeck et al., 2008). I følge Cavanaugh et al.

(2000) vil såkalte jobbutfordringer appellere til ansattes nysgjerrighet, kompetanse og grundighet, hvilket kan skape en egen mestringsstil som på sikt gir rom for vekst og utvikling i arbeidet.

JD-R modellen hevder også at jobbressurser og jobbkrav kan ha en interaksjonseffekt på ansattes velvære. Den såkalte ”mestringshypotesen” går ut på at jobbressurser er forventet å være spesielt viktig når ansatte møter høye jobbkrav (Hakanen & Roodt, 2010). Det antas med andre ord at jobbressurser får større motivasjonskraft når ansatte blir utsatt for høye jobbkrav. I denne studien testet vi én strukturmodell uten jobbkrav, og én strukturmodell med jobbkrav. Det er interessant at innføringen av krav førte til en knapp økning i betaverdien mellom ressurser og tilhørighet (0,03), og også en knapp økning i betaverdiene fra ressurser til tilhørighet via engasjement. Selv om økningen var minimal, er det verdt å merke seg at verdiene steg i stedet for å synke. Det kan være at mestringshypotesen hadde funnet støtte ved et større utvalg, og med et mer utfyllende og bedre mål på krav.

### **Ressursutnyttelse**

Etter gjennomgang og diskusjon av studiens hypoteser er det rom for noen ettertanker. Som nevnt tidligere vil deltidsjobben studenter har ved fulltidsstudier sannsynligvis være den av minst betydning for dem. Det hadde vært interessant å mer inngående undersøke hvilke konsekvenser studenter og andre deltidsansatte med faste tilknytninger utenfor jobben kan ha for anvendelse av ulike organisasjonspsykologiske teorier og modeller.

I lys av teori presentert i denne studien eksisterer det en enighet om at en tilstedeværelse av nødvendige ressurser på arbeidsplassen er et godt utgangspunkt dersom man vil fremme engasjerte medarbeidere. Ifølge sosial bytteteori holder det ikke bare å legge til rette for tilstedeværelse av ressurser, man er også avhengig av at den deltidsansatte selv ”melder seg på”, tar imot og responderer på ressursene som blir tilbudt for at motivasjonsprosessen jmfør JD-R modellen skal kunne komme i gang. En fare med studenter og andre deltidsansatte med faste tilknytninger utenfor jobben, er nettopp at de finner tilfredsstillelse for sine behov gjennom disse faste tilknytningene. Det kan da være at jobbkarakteristikkene på deltidsjobben ikke har noen psykologisk innvirkning på dem. Det hjelper for eksempel ikke at arbeidsmiljøet er varmt og inkluderende dersom den ansatte studenten selv ikke gir av seg selv tilbake.

Studenter sitter ofte på ressurser og kunnskap som sannsynligvis ikke blir utnyttet dersom de ikke blir gitt sjansen til å benytte de, for eksempel ved autonomi og selvstyring i arbeidsoppgavene. For det første kan dette være et tap for bedriften som ikke benytter

potensialet de har blant sine ansatte. De ansatte vil for det andre sannsynligvis ikke yte optimalt i oppgavene de blir satt til dersom de ikke får rom til å utfolde seg. For det tredje er det også et tap for studenten som går glipp av en mulighet for personlig, faglig og yrkesmessig utvikling i sin rolle som deltidsansatt. Inspirert av bytteteoriperspektivet kan det motsatte av effektene nevnt ovenfor, nemlig tilstedeværelse av jobbressurser som en katalysator for en motivasjonsprosess jammfør JD-R modellen, i ytterste konsekvens føre til en vinn-vinn situasjon ved at deltidsansatt og organisasjon spiller hverandre god.

### **Metodiske betraktninger**

Analyseteknikken som ble benyttet er Structural Equation Modeling (SEM). Målemodellen ble tilpasset datamaterialet for å finne den modellen som på en best mulig måte kan forklare sammenhengene i datamaterialet. Strukturmodellene med best tilpasning til data, med og uten jobbkrav ble vurdert å vise tilfredsstillende fit, selv om flere av goodness of fit-målene var noe under anbefalte verdier. Ifølge Kline (2005) betyr ikke en god tilpasning av modellen nødvendigvis at strukturmodellen er sann, men at det er en sjanse for at det er tilfellet (Kline, 2005). Det er dermed viktig å være klar på hvilke svakheter studien har. Under følger ulike metodiske betraktninger som vil være viktig å nevne i denne studien.

**Spørreskjema.** Spørreskjema er en effektiv måte å samle informasjon på, og en kan spare både tid og ressurser. En svakhet ved bruken av spørreskjema er at informasjonen lett kan bli noe overflatisk. Spørreskjema dekker ikke dybden man kunne fått ved eksempelvis intervju eller andre kvalitative metoder. I tillegg kan det oppstå en situasjon der respondenter gir ”sosialt akseptable svar” ved at de svarer det de tror er et ønskelig svar og som i tillegg er sosialt akseptert (Ringdal, 2001), selv om dette ikke samsvarer med virkeligheten. Det kan være at spørsmålene i denne studien som handler om arbeidsplassfaktorer og rapportering av eget jobbegasjement og egen jobbtilhørighet er preget av en slik skjevhet. Dersom det er tilfelle vil det være en svakhet ved studien i forhold til at det fører til uriktige resultater.

**Utvalg.** Utvalget i denne studien er studenter ved NTNU våren 2011. 80 % av utvalget befinner seg i aldersgruppen 20-25 år. Over 70 % av utvalget studerer humanistiske og samfunnsvitenskapelige fag. Utvalget er derfor lite representativt for populasjonen av studenter i arbeid på landsbasis, hvilket er en svakhet i denne studien. Det hadde vært ønskelig med et noe bredere utvalg studenter fra flere universiteter/høgskoler og fra flere studiedisipliner for å kunne lettere kunne generalisere funnene. Statistisk generalisering forutsetter dessuten at respondenter er plukket gjennom sannsynlighetsutvelgelse. I denne studien ble respondenter anskaffet gjennom et såkalt bekvemmelighetsutvalg ved at hver av

bachelorstudentene fikk i oppgave å skaffe fem respondenter hver i tillegg til seg selv, og da sannsynligvis tok venner og bekjente de hadde for hånden. Selve utvalgsstørrelsen er også en svakhet i denne studien. 320 studenter svarte på undersøkelsen, men bare 146 studenter ble valgt videre som relevante representanter i forhold til spørsmålsformuleringen.

**Tverrsnittstudie.** I en tverrsnittstudie måles påvirkningen og utfallet samtidig. Tverrsnittstudier gir begrensede muligheter for å trekke konklusjoner om årsakssammenhenger, og det vil være umulig å slå fast hva som er årsak og hva som er effekt. En oppfølgingsstudie burde derfor ha et longitudinalt design, samt ha et noe større og mer representativt utvalg studenter. Selv om designet kun tillater å si noe om sammenhenger mellom faktorene, ses det på bakgrunn av teori og tidligere forskning som sannsynlig at den retningsspesifikke motivasjonsprosessen jamfør JD-R-modellen eksisterer i dette utvalget, selv om det ikke utelukkes en eksistens av gjensidig påvirkning mellom faktorene.

**Måleinstrumentene.** I denne studien ble det hovedsakelig tatt utgangspunkt i utprøvde, validerte mål, som etter konfirmerende og eksplorerende faktoranalyser ble betydelig redusert indikatoremessig. Dette var nødvendig i henhold til at modellen skulle kunne oppnå tilfredsstillende tilpasning til data. Under faktoranalyser der variabler viste seg problematiske ble en og en variabel fjernet om gangen samtidig som det ble fulgt med på hvilken effekt dette hadde for modellens tilpasning, samt faktorens reliabilitet og validitet. Som man ser av rapporterte Cronbachs alfa verdier, viser flere av de modererte faktorene bedre reliabilitet enn hos de opprinnelige måleinstrumentene presentert i metodekapittelet. Det ble også tatt fortløpende vurderinger på om indeksen etter redusering fortsatt måler det den er ment til å måle. Alle faktorene ble vurdert å holde tilfredsstillende begrepsvaliditet.

### **Jobbengasjement og jobbtilhørighet – same same?**

Selv om jobbengasjement og jobbtilhørighet behandles som to selvstendige begreper i denne studien, møtte man under analysene på noen funn som gav grunn til å anta at måleinstrumentene for de to begrepene i noen grad måler det samme.

Det opprinnelige måleinstrumentet på jobbtilhørighet viste gjennom konfirmerende faktoranalyse dårlig tilpasning til data. Først ble flere problematiske indikatorer i tilhørighetsfaktoren oppdaget som følge av lave faktorladninger. Deretter ble ytterligere problemindikatorer oppdaget gjennom modification indicies. Problemindikatorer ble en etter en luket bort med hensikt om å forbedre del-modellens tilpasning til data. På punktet der tilfredsstillende tilpasning var oppnådd, stod det igjen seks indikatorer (se Figur 7, side 52).

Da validitet og reliabilitet skulle gjøres rede for i den fulle målemodellen viste det seg at tilhørighetsfaktoren verken hadde tilfredsstillende konvergent eller diskriminant validitet. Tallene tydet på at noen indikatorer i tilhørighetsfaktoren også hadde høye faktorladninger på engasjementsfaktoren. Disse indikatorene ble fjernet for å bedre diskriminant validitet. Til slutt stod fire indikatorer igjen som moderert måleinstrument på jobbtilhørighet. De fire var de samme fire som ble utviklet innenfor forskningsprogrammet «Helse i arbeidslivet» (Dahl-Jørgensen, & Saksvik, 2005). De resterende indikatorene som alle var hentet fra "Affective Commitment Scale" (Allen & Meyer, 1990), viste seg enten å ikke vise tilfredsstillende faktortilpasning, eller å korrelere for høyt med engasjementsfaktoren, som er en moderert UWES-scale (Schaufeli & Bakker, 2003). Det hadde vært interessant å undersøke om de to opprinnelige, validerte måleinstrumentene for jobbtilhørighet og jobbengasjement viste problematisk korrelasjon med hverandre i andre utvalg.

### **Jobbengasjement som mediator**

Jobbengasjement fikk rolle som mediator i denne studien, i likhet med mange andre studier som har testet JD-R-modellen (Hakanen et al., 2006; Llorens et al., 2006). Ressurser viste seg å forklare 21 % av variansen i tilhørighet, og jobbengasjement hadde relativt sterk positiv sammenheng med jobbtilhørighet ( $\beta = 0,63$ ). Strukturmodeller som også inneholdt direkte sti mellom ressurser og tilhørighet (delvis mediert) viste ingen betydningsfull bedre tilpasning til data enn de medierte modellene, noe som indikerer at den direkte effekten av ressurser på tilhørighet ikke bidrar til å forklare sammenhenger i datamaterialet bedre. Det kan med andre ord tyde på at ressurser har størst bidragskraft på tilhørighet via jobbengasjement som mediator. Det kan være at ressurser og engasjement fanger opp mye av den samme effekten på tilhørighet da det ble påvist at disse to konstruktene var blant de som korrelerte høyest (Tabell 13). Det er likevel viktig å påpeke at korrelasjonen var innenfor grenseverdiene for hva som var akseptabelt for utførelse av analysen.

### **Implikasjoner for videre forskning.**

Hensikten med denne studien var å undersøke hvorvidt motivasjonsprosessen i Job Demands-Resources modellen, som er den mest brukte teoretiske modellen for å måle engasjement på arbeidsplassen (Demerouti et al., 2001), lot seg anvende på utvalget studenter i deltidsjobb. Studien fant støtte for at en slik motivasjonsprosess også vil ha forklaringsverdi blant studenter med deltidsjobb.

Selv om JD-R-modellens motivasjonsprosess er av stor betydning for å forstå de psykologiske prosessene som bidrar til jobbengasjement, er den relativt restriktiv ved at den

fokuserer på eksistensen av én retning. Da en har med dynamiske prosesser som utspiller seg over tid, er det sannsynlig at en har med gjensidige årsakssammenhenger å gjøre. Studier har støttet antakelsen om at det eksisterer et gjensidig forhold mellom jobbressurser og jobbengasjement (Llorens et al., 2006). Det hadde derfor vært et viktig skritt fremover å identifisere den underliggende dynamiske motivasjonsprosessen som kobler ulike typer ressurser med engasjement, og forstå hvordan ressurser og engasjement utvikler seg over tid, også blant deltidsansatte studenter.

## Konklusjon

Målet med denne studien var å bidra til å få innsikt i hvordan studenter i deltidsstillinger ved siden av studiene påvirkes av krav og ressurser ved arbeidsplassen. Det ble antatt at jobbressurser kan stimulere til økt engasjement og tilhørighet til deltidsjobben. Modellen som ble anvendt for å undersøke disse sammenhengene var Job Demands-Resources-modellen (Demerouti et al., 2001).

Funnene viste positive sammenhenger mellom studenters opplevelse av ressurser, eget engasjement og tilhørighet, noe som bekrefter relevansen av å studere konsekvensene av hvordan ansatte opplever arbeidet (Eiken & Saksvik, 2010). Funnene fra studien gjør at man kan trekke antakelsen om at JD-R-modellens motivasjonsprosess også har holdbarhet blant studenter med deltidsjobb. Resultatene viste at opplevd tilstedeværelse av jobbressurser har en positiv sammenheng med jobbengasjement blant deltidsansatte studenter. Tilstedeværelse av jobbressurser på arbeidsplassen viste også betydningsfulle positive sammenhenger med jobbtilhørighet, både direkte og indirekte gjennom jobbengasjement. Modellens holdbarhet ble også testet ved inkludering av jobbkrav. Krav hadde ingen betydningsfull innvirkning på motivasjonsprosessen. Det teoretiske rammeverket som ble benyttet i denne studien viste seg å være nyttig for å forklare sammenhengene mellom studenters opplevelse av ressurser, eget engasjement og tilhørighet i deltidsjobben. Teorigrunnlaget har sin egen nytteverdi i forhold til å forstå og underbygge de faktorer som gir mennesker og organisasjoner muligheten til å utvikle seg til å være på sitt beste.

Studien kan på grunn av metodiske begrensinger ikke generalisere resultatene tilbake til populasjonen. Likevel ser en tendens til at JD-R-modellen kan fungere som en relevant forklaringsmodell i forhold til utviklingen av jobbtilhørighet blant studenter med deltidsjobb. Fleksibiliteten JD-R-modellen innehar (Van den Broeck et al., 2008) gjør at man i videre forskning kan benytte denne for å rette opp i noen av begrensningene fra denne studien.

I en eventuell oppfølgingsstudie hadde det vært interessant å undersøke et bredere utvalg jobbressurser for å få et fyldigere bilde av hvilken innvirkning jobbressurser har på arbeidsplassen. En inkludering av individuelle faktorer i form av personlige ressurser hadde vært å foretrekke, da disse også kan ha konsekvenser for utvikling av jobbengasjement. I en eventuell fremtidig studie burde også jobbkrav blitt undersøkt grundigere. I denne studien hadde faktoren jobbkrav kun tre indikatorer, hvilket kan sies å være et noe tynt målegrunnlag. Et mer sammensatt og godt validert måleinstrument på jobbkrav hadde derfor vært ønskelig. I tillegg burde en mer omfattende undersøkelse inkludere emosjonelle krav. Kundebehandling er ofte en viktig jobboppgave blant deltidsansatte. Derfor kunne det vært interessant å se om

følelsesmessig belastning har negative innvirkning på jobbholdninger. Rent metodisk burde en oppfølgingsstudie ha et longitudinalt design, samt utvalget vært et større tilfeldighetsutvalg, slik at man på bakgrunn av dette kunne si noe om kausalitet mellom faktorene.

Selv om funnene i denne studien ikke er statistisk generaliserbare, bidrar de positive sammenhengene mellom faktorene til å understreke betydningen av den positive arbeids- og organisasjonspsykologien og dens fokus på faktorer som gir mennesker og organisasjonen muligheten til å fungere optimalt. Videre forskning kan med hell bidra til å kaste lys over deltidsansattes betydning i organisasjonen. Ifølge NOU (2010) er deltidsansatte et behov i et arbeidsliv i stadig endring. For organisasjoner med behov for fleksibel arbeidskraft vil det være formålstjenlig å vite hva som kan fremme jobbengasjement og jobbtilhørighet, også blant studenter med deltidsjobb, da det kan ha gunstige ringvirkninger for arbeidsplassen (Hakanen et al., 2006; Harter et al., 2002).



## Referanser

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 479–495. doi: 10.1108/02683940710757209
- Bakker, A. B. (2012). Sitat, hentet 13.05.2012 fra [www.arnoldbakker.com](http://www.arnoldbakker.com)
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- 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. doi:10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2003). “Dual processes at work in a call centre: an application of the Job Demands-Resources Model”. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 12, pp. 393-417. doi: 10.1080/13594320344000165
- Bakker, A. B., Hakanen, J.J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A.B. Bakker, & M.P. Leiter, (Eds.). *Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research* (85–101). Great Britain: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154. doi: 10.1002/job.515
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York, NY: Willey.
- Boswell, W., Olson-Buchanan, J., & LePine, M. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 165–181. doi: 10.1016/S0001-8791(03)00049-6

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology, 85*, 65–74. doi: 10.1037/0021-9010.85.1.65
- Christensen, M. (2011). Positiv psykologi og jobbengasjement. I P.Ø. Saksvik, (Red), *Arbeids- og organisasjonspsykologi - aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. Oslo. Cappelen Akademisk Forlag.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behaviour, 61*, 279-301. doi:10.1006/jvbe.2001.1857
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology, 78*, 98-104. doi: 10.1037/0021-9010.78.1.98
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*, 874-900. doi: 10.1177/0149206305279602
- Dahl-Jørgensen, C. & Saksvik, P.Ø. (2005) The Impact of Two Organizational Interventions on the Health of Service Sector Workers. *International Journal of Health Services, Volume 35, 3*, 529–549.
- Danielsen, I. H., Nordvik, H., & Saksvik, P. Ø. (2006). Individuell karriere og lojalitet til bedriften – motstridende interesser? In P. Ø. Saksvik & K. Nytrø (Eds.), *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring. Nye perspektiver på samspillet organisasjon og menneske*. (2<sup>nd</sup> ed., pp. 135 – 158). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*, 227-268. doi: 10.1207/S15327965PLI1104\_01
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country. *Personality and Social Psychology Bulletin, 27*, 930-942.
- Deci, E. L., & Vansteenkiste, M. (2004). Self-determination theory and basic need satisfaction: Understanding human development in positive psychology. *Ricerche di Psicologia, 27*, 17–34. Hentet 10.10.2011 fra <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2004-19493-002>

- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands– Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(2), 1-9. doi:10.4102/ sajip.v37i2.974
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Eiken, T. & Saksvik, P. Ø. (2010). Students at work: The relevance of the demand-control-support model for student workers compared to other temporary and permanent workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology* 2(1), 3-14.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51–59. doi: 10.1037/0021-9010.75.5.774
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). London: Sage
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variable and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39–50. Hentet 20.09.2011 fra <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/3151312.pdf>
- Galais, N., & Moser, K. (2009). Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations*, 62, 589–620. doi: 10.1177/0018726708101991
- Gefen, D., Straub, D. W., & Boudreau, M. (2000). Structural Equation Modeling and Regression: Guidelines for Research Practice. *Communications of the Association for Information Systems*, 21(4), 1-78.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hair, J.F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*, New York: Prentice Hall
- Hakanen, J. (2009). Work Engagement (including job resources). In Christensen, M. (Ed.). *Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology. The second report from the Nordic project Positive factors at work.* TemaNord 2009:564.
- Hakanen, J. J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495–513. doi: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A.B. Bakker, & M.P. Leiter, (Eds.).

- Work Engagement, A Handbook of Essential Theory and Research* (pp.85–101). Great Britain: Psychology Press.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment and work engagement. *Work & Stress*, 22, 224–241. doi: 10.1080/02678370802379432
- Hallberg, U., & Schaufeli, W. B. (2006). "Same same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11, 119-127. doi: 10.1027/1016-9040.11.2.119
- 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. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268
- Jelstad, B. (2007). *BEYOND MONEY: Intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations*. Doktoravhandling. Norges Handelshøyskole, Bergen. Hentet 10.10.2011 fra [http://brage.bibsys.no/diakon/handle/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_16257](http://brage.bibsys.no/diakon/handle/URN:NBN:no-bibsys_brage_16257)
- Karasek, R. A. (1985). *Job Content Questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts. Lowell, Department of Work Environment.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. Hentet 01.11.2011 fra <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2392498.pdf>
- Karasek, R.A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for Internationally Comparative Assessment of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355. Hentet fra 01.11.2011 fra <http://psycnet.apa.org/journals/ocp/3/4/322.pdf>
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i Organisasjon og Ledelse*. (3. Utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kidwell, R. E., Mossholder, K. W., & Bennett, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis using work groups and individuals. *Journal of Management*, 23, 775-793. doi: 10.1177/014920639702300605
- Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (2nd Edition ed.). New York: The Guilford Press.

- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2009). Perceived Investment in Permanent Employee Development and Social and Economic Exchange Perceptions Among Temporary Employees. *Journal of Applied Social Psychology, 39*, 10, 2499-2524. doi: 10.1111/j.1559-1816.2009.00535.x
- Linley, P.A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A.M. (2006). Positive psychology: Past, present and (possible) future. *The Journal of Positive Psychology, 1*, 3–16. doi: 10.1080/17439760500372796
- Llorens, S., Bakker, A., Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management, 13*, 378-391. doi: 10.1037/1072-5245.13.3.378
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74*, 543–558 doi: 10.1348/096317901167514
- Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). Organizational commitment of a health profession faculty: dimensions, correlates and conditions. *Medical teacher, 25* (4), 353-358. doi: 10.1080/01421590410001683221
- Martin, J. E., & Sinclair, R. R. (2007). A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*, 301–319. doi: 10.1348/096317906X113833
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P., (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–442. Hentet 05.02.2012 fra [http://igitur-archive.library.uu.nl/fss/2006-1104-200110/maslach\\_01\\_jobburnout.pdf](http://igitur-archive.library.uu.nl/fss/2006-1104-200110/maslach_01_jobburnout.pdf)
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990): A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin, 108*, 2, 171-194 doi: 10.1037/0033-2909.108.2.171
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20 – 52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842

- Moland, L. E. (2010). Ønsket og uønsket deltid – konsekvenser for arbeidstaker, arbeidsgiver og tjenestetilbud. *Fafo, Liv og arbeid – delrapport 5*. Hentet 25.05.2011 fra <http://fafo.no/pub/rapp/20105/20105.pdf>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-247. doi:10.1016/j.bbr.2011.03.031.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee Organization Linkages. The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press.
- Nelson, G., & Prilleltensky, I. (Eds.). (2005). *Community psychology: In pursuit of liberation and well-being*. Palgrave/Macmillan.
- Ng, T.W. H., & Sorensen, K.L (2008). Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis. *Group & Organization Management*, 33, 243-268. doi: 10.1177/1059601107313307
- Nordisk statistisk årbok (2010). Hentet 05.08.2011 fra: <http://www.norden.org/no/publikasjoner/publikasjoner/2010-001>
- NOU (2010). Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet. Hentet 05.08.2011 fra: <http://www.regjeringen.no/pages/2469736/PDFS/NOU201020100001000DDDPDFS.pdf>
- NSD (2011). Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, for Database for statistikk om høgre utdanning. Hentet 24.11.2011 fra: <http://dbh.nsd.uib.no/rapporter/egendefinerte/visning.action>
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS* (4th ed.). Maidenhead, England: McGraw-Hill, Open University Press.
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, No. 1, 43–61 DOI: 10.1037/1072-5245.12.1.43
- Perhoniemi, R., & Hakanen, J. (2010). *Tuomareiden ja esittelijöiden työhyvinvointi yleisissä tuomioistuimissa 2009* [Occupational well-being of judges and referendaries in general courts 2009]. Helsinki: Finnish Supreme Court.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover and withdrawal behavior: A meta analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 438-454.
- Ringdal, K. (2001): *Enhhet og mangfold*. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget.

- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*, 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, *21*, 600-619. doi: 10.1108/02683940610690169
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). "Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate", *Journal of Applied Psychology*, *90*, 1217-1227. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Sarason, S. B. (1974). *The psychological sense of community: Prospects for a community psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Great Britain: Psychology Press.
- 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*, Vol. 25, pp. 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual*. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*, 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 893-917. doi: 10.1002/job.595
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71–92. Hentet 10.11.2011 fra <http://www.springerlink.com/content/hc82g16ytw7fj728/fulltext.pdf>
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, *55*, 5–14 doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5
- Senter, J. L., & Martin, J. E. (2007). Factors affecting turnover in different groups of part-time workers. *Journal of Vocational Behaviour*, *71*, 45-68. doi: 10.1016/j.bbr.2011.03.031.

- Shanahan, M. J., Finch, M. D., Mortimer, J. T., & Ryu, S. (1991). Adolescent work experience and depressive affect. *Social Psychology Quarterly*, *54*(4), 299-317. Hentet 19.03.2012 fra <http://www.jstor.org/stable/pdfplus/2786843.pdf>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort-low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, *1*, 27-41. Hentet 30.05.2012 fra <http://psycnet.apa.org/journals/ocp/1/1/27.pdf>
- Slattery, J. P., Selvarajan, T. T., Anderson, J. E., & Sardesai, R. (2010). Relationship Between Job Characteristics and Attitudes: A Study of Temporary Employees. *Journal of Applied Social Psychology*, *40*, 6, 1539–1565. doi: 10.1111/j.1559-1816.2010.00628.x
- SSB (2011). Studenters inntekter. Yrkesinntekter viktigere enn lån og stipend. Samfunnspeilet. Hentet 25.05.2011 fra <http://www.ssb.no/vis/samfunnspeilet/utg/201101/03/art-2011-02-28-01.html>
- Sweetman, D., & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54–68). Great Britain: Psychology Press
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using Multivariate Statistics* (4th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Thorsteinson, T. J. (2003). Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *76*, 151-178. doi: 10.1348/096317903765913687
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008): Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction, *Work & Stress*, *22*, 277-294. doi: 10.1080/02678370802393672
- Van Dyne, L., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *Academy of Management Journal*, *41*, 692-703
- Wittmer, J. L. S., & Martin, J. E. (2010). Work and personal role involvement of part-time employees: Implications for attitudes and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, *32*, 767–787. doi: 10.1002/job.711
- Worthington, R., & Whittaker, T. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *Counseling Psychologist*, *34*, 806-838. doi: 10.1177/0011000006288127



- Yoon, J., Baker, M. R., & Ko, J. (1994). Interpersonal attachment and organizational commitment: Subgroup hypothesis revisited. *Human Relations, 47*, 329-351. doi: 10.1177/001872679404700305
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 235–244. doi: 10.1016/j.jvb.2008.11.003

## Vedlegg 1 - Spørreskjema

Informasjon



### STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET

WARNING! You are currently in preview mode and your responses are being saved. You should be sure to delete your entries before collecting real responses and analyzing your data.

Side 1 av 6

#### Informasjon

#### Studenter i arbeid

Dette spørreskjemaet er en kartlegging av arbeidssituasjonen til studenter i arbeid som de har ved siden av studiene. Målet med undersøkelsen er dels å få innsikt i hvordan studenter opplever sin arbeidshverdag i stillinger de har samtidig med studiet, dels hvordan det virker inn på arbeidslivet totalt sett at studenter går inn i ulike stillinger. Resultatene fra undersøkelsen vil bli brukt i bacheloroppgaver ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) og i vitenskapelige artikler.

Det er frivillig å delta i undersøkelsen, og alle svar vil bli behandlet konfidensielt. Data vil bli anonymisert ved prosjektslutt, senest ved utgangen av desember 2013.

Når du skal fylle ut skjemaet ber vi deg om å lese spørsmålene nøye, og velg det alternativet som passer best for deg. Besvar spørsmålene etter beste evne, selv om ikke alle spørsmålene passer like godt for din situasjon. NB: Besvar dette spørreskjemaet bare én gang.

Det er viktig at alle spørsmålene blir besvart.

Tusen takk for at du vil delta i undersøkelsen!

Bachelorstudentene våren 2011.

Per Øystein Saksvik  
Professor

Anne Iversen  
Førsteamanuensis

Marit Christensen  
Universitetslektor

Sylvi Thun  
Universitetslektor

Psykologisk Institutt, NTNU.

Neste

Avbryt

<https://survey.svt.ntnu.no/TakeSurvey.aspx?PageNumber=1&SurveyID=820Mm72&Preview=true>[09.02.2011 15:25:16]

## STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET

Side 2 av 6

### Bakgrunnsinformasjon

**Vi begynner med noen spørsmål om deg og din bakgrunn. Husk å sette bare ett kryss på hvert spørsmål dersom ikke annet er oppgitt.**

1. Kjønn
  - Kvinne
  - Mann
2. Fødselsår
3. Hvor lenge har du studert (etter videregående)?
  - Under 1 år
  - Fra 1 år til og med 3 år
  - Fra 3 til og med 5 år
  - Fra 5 til og med 10 år
  - Over 10 år
4. Hvor lenge har du jobbet ved siden av studiene?
  - Under 1 år
  - Fra 1 til og med 3 år
  - Fra 3 til og med 5 år
  - Fra 5 til og med 10 år
  - Over 10 år
5. Har du omsorgsansvar for barn?
  - Ja, helt ansvar
  - Ja, noe/ delt ansvar
  - Nei
6. Type utdanning du tar nå:
  - Humanistiske fag
  - Samfunnsvitenskaplige fag
  - Teknologiske fag

Bakgrunnsinformasjon

Økonomiske fag

Annet, hva

**7.** Hvilket ansettelsesforhold har du?

Fast

Midlertidig eller tidsbegrenset

Vikariat eller ekstrahjelp

Ansatt i vikarbyrå

Vet ikke

Annet, hva

**8.** Hvilket lønssystem har du?

Fast måneds-, halvmåned- eller ukelønn

Fast timelønn

Fast timelønn pluss akkord/provisjon

Bare provisjon/bonus

**9.** Hvilken bransje arbeider du i?

Primærnæringene

Bergverk/energiproduksjon

Industri

Transport og kommunikasjon (inkl. post og tele)

Finansiell tjenesteyting/forsikring

Offentlig forvaltning

Bygg og anlegg

Varehandel

Hotell og restaurant

Undervisning

Sosiale tjenester/omsorg

Andre tjenester

**10.** Hva jobber du som?

**11.** Hvem jobber du sammen med? Det er flest:

Fast ansatte

Midlertidig ansatte (ikke studenter)

Bakgrunnsinformasjon

- Midlertidig ansatte (studenter)
- Ansatte på oppdrag/kontrakt
- Jobber ikke sammen med noen
- Ansatte med andre tilknytningsformer. Hvilke?

**12.** Hva tjente du i fjor (brutto) på å jobbe ved siden av studiene?

**13.** Hadde du studielån i fjor?

- Ja
- Nei

**14.** Jobber du mest i ferier eller jevnt hele året?

- I ferier
- Jevnt hele året
- Vet ikke

**15.** Har du skriftlig ansettelseskontrakt?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

**16.** Er du organisert i noen fagforening?

- Ja
- Nei

**17.** Har du lederansvar?

- Ja
- Nei

Tilbake

Neste

Avbryt

## STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET

Side 3 av 6

### Arbeidstid og mengde, fleksibilitet

Her er noen spørsmål om hvor mye og når du arbeider i ordinært arbeid ved siden av studiene, samt fleksibilitet med hensyn til avspasering og overtid.

18. Hvor mange timer arbeider du vanligvis pr.uke (totalt inkludert overtid)? Avrund til nærmeste hele time

19. Sett ett kryss ved det som best beskriver din arbeidstidsordning:

- Normalarbeidsdag (mellom 0700-1700)
- Starter før 0700 og slutter før 1700
- Starter på dagtid, men slutter etter 1700
- Fast kveldsarbeid (1700-2100)
- Fast nattarbeid (2100-0700)
- Ordning med to skift
- Ordning med tre skift, helkontinuerlig
- Ordning med tre skift, døgnkontinuerlig
- Delt arbeidstid
- Turnusordning
- Styrer helt selv
- Annen ordning

20. Fleksibilitet i arbeidstiden

	Ja	Nei
Må du møte på arbeid til et bestemt tidspunkt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kan du velge å møte innenfor et bestemt tidsintervall (fleksitid)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du muligheter til å avspasere opp til 2 fridager i måneden ved å arbeide mer / overtid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Har du muligheter til å avspasere lengre friperioder ved å arbeide mer / overtid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er du tilfreds med den fleksibiliteten du har i arbeidstiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21. Hvorfor har du jobb i tillegg til studiene?

Ja      Nei

Arbeidstid og mengde, fleksibilitet

Trenger pengene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studielånet strekker ikke til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vil skaffe meg arbeidserfaring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vil treffe andre mennesker enn studenter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vil satse på en karriere i denne jobben etter studiene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre grunner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Hvis du svarte "Ja" på "Andre grunner": Hvilke?

23. Er studiet relevant i forhold til jobben/jobbene du har?

- Ja  
 Nei

24. Er du engasjert i frivillig arbeid og/eller studentorganisasjoner?

- Nei  
 Ja (hva da?)

25. Går arbeidet på noen måte ut over studiene?

	Ja	Nei
Det blir mindre tid til å studere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Studiet tar lengre tid enn normalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kommer ikke godt nok inn i miljøet blant studentene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Blir stresset av dobbelt press	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karakterene blir dårligere enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lærerne blir sure på meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Tilbake](#)

[Neste](#)

[Avbryt](#)

## STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET

Side 4 av 6

### Arbeidsmiljø

Her kommer noen spørsmål om arbeidsmiljøet på din arbeidsplass (hovedarbeidsplassen du har ved siden av studiene)

26. Vurder hvor utsatt du jevnt over er for disse forholdene.

	Nesten aldri	Ca. 1/4 av tida	Ca. 1/2 av tida	Ca. 3/4 av tida	Nesten hele tida
Gjentatte og ensidige bevegelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stillinger som gir konstant belastning på ryggen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stillesittende arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ensidig og rutinepreget arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeid som må utføres svært raskt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeid med korte tidsfrister	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Støy som er så høy at stemmen må heves når du skal snakke med folk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Høy temperatur slik at du svette også når du ikke arbeider	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Farlige arbeidsoppgaver som kan føre til ulykke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Vurder hvor ofte du er utsatt for de faktorene som nevnes nedenfor.  
Hvor ofte...

	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte
...utfører du arbeid med konstant tidspress på grunn av stor arbeidsbelastning?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...utfører du arbeid som krever konstant oppmerksomhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...utfører du arbeid som er følelsesmessig belastende?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...får du støtte og hjelp fra arbeidskolleger?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har du innflytelse på beslutninger om egen jobb?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har du frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har du anledning til å lære saker utenfor eget arbeidsfelt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...får du støtte og hjelp fra nærmeste leder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...har du muligheter for å lære nye ting i ditt arbeide?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...vet du hva som forventes i jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



## 28. Nedenfor er noen spørsmål angående ressurser.

	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte
Det gjøres stadig forbedring av virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diskuterer man sammen om oppgaver, målsetninger og måloppnåelse på din arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi får/skaffer oss tilbakemeldinger og ideer om forbedring fra våre kunder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikter løses på en rettferdig måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte vises takknemlighet når de gjør en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forslag fra de ansatte blir tatt på alvor av ledelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oppgavene blir fordelt rettferdig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er det en god stemning mellom deg og dine kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er det et godt samarbeid mellom kolleger på din arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du at du er en del av gruppen på arbeidsplassen din	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsen stoler på at de ansatte gjør en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Du kan stole på informasjonen som kommer fra toppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsen tilbakeholder viktig informasjon for ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser (Det er "høyt under taket" på min arbeidsplass)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt arbeid gir meg tilbakemeldinger på hvor godt jeg gjør arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine ledere gir meg ofte tilbakemelding på hvordan de synes jeg gjør arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er lett for meg å se positive effekter av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vårt team samarbeider for å nå våre mål	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fornøyd med gruppens innsats for å oppnå målsetningen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gruppemedlemmene har motstridende ambisjoner om lagets prestasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har muligheter for personlig forbedringspotensial i denne arbeidsgruppen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lederen min setter pris på arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er arbeidet ditt verdsatt utenfor arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anser du jobben din som viktig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 29. Ta stilling til følgende utsagn om din arbeidsgruppe og arbeidsplass: (Arbeidsgruppe=De du jobber tettest sammen med.)

	Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig
Jeg føler at jeg er akseptert i min arbeidsgruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er godt samhold i min arbeidsgruppe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine arbeidskamerater stiller opp for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er godt samhold på min arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 30. Vurder i hvilken grad du er enig i følgende utsagn:

	Helt ueing	Delvis ueing	Både og	Delvis enig	Helt enig
Jeg får den respekten jeg fortjener fra mine overordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får den respekten jeg fortjener fra mine kollegaer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får tilstrekkelig støtte i vanskelige situasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg behandles urettferdig på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har små muligheter til å bli forfremmet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har opplevd eller forventer å oppleve en uønsket endring i min jobbsituasjon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er ikke sikker på å beholde jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min nåværende stilling er tilfredsstillende sett i forhold til min utdanning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sett i forhold til innsats får jeg den respekten jeg fortjener i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sett i forhold til innsats er mine jobbutsikter tilfredsstillende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sett i forhold til innsats er lønnen min akseptabel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 31. Vurder i hvilken grad du er enig i følgende utsagn:

	Ikke riktig	Litt riktig	Nokså riktig	Svært riktig
Mine ambisjoner er min viktigste drivkraft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis noe skal bli gjort må jeg gjøre det selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg begynner å tenke på arbeidsrelaterte ting når jeg står opp om morgenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler kun at jeg er vellykket når jeg presterer bedre enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gjør alt jeg kan for å oppnå kontroll over ting rundt meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker alltid å gjøre mer enn jeg kan realisere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tar som regel kritikk veldig alvorlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tenker som regel fortsatt på arbeidsrelaterte ting når jeg legger meg om kvelden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis jeg utsetter noe som skulle vært gjort i dag, får jeg problemer med å sove om natten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selv om noen ikke er enig med meg, klarer jeg ofte å få det slik jeg vil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er lett for meg å oppnå de målene jeg har satt meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg stoler på at jeg kan takle uforutsette handlinger på en effektiv måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan løse de fleste problemer hvis jeg legger inn den innsatsen som er nødvendig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg støter på et problem finner jeg vanligvis flere løsninger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 32. Ta stilling til følgende utsagn om familie og arbeidsliv:

	Helt ueing	Delvis ueing	Både og	Delvis enig	Helt enig
--	------------	--------------	---------	-------------	-----------

Kravene på arbeidsplassen virker negativt på mitt privatliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det hender at forhold i min familie virker negativt på utførelsen av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidet mitt innebærer at jeg må være mye borte hjemmefra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemer på jobben gjør meg irritabel hjemme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever konstant tidspress for å rekke hjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemer i familien virker negativt på utførelsen av arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tar med meg problemer fra jobben hjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg lar familien og privatlivet mitt komme foran jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omsorgsoppgaver i hjemmet påvirker mitt arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 33. Overskudd til sosialt liv og studier

	Alltid	Ofte	Noen ganger	Sjelden	Aldri
Er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du at du har overskudd til familieliv og sosialt liv slik du ønsker?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Føler du at du har overskudd til studiene slik du ønsker?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 34. Forhold til kunder/klienter

Her følger noen spørsmål om forholdet kunder/klienter. Med kunder/klienter mener vi alle som bruker den vare eller tjeneste din virksomhet leverer, uavhengig av om de betaler for den eller ikke, f.eks elever, passasjerer, pasienter. Hvor ofte...

	Meget sjelden	Nokså sjelden	Av og til	Nokså ofte	Meget ofte
...er ditt arbeidstempo styrt av kunder / klienter?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...blander kunder seg i hvordan du utfører arbeidet ditt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...får du tilbakemelding fra kunder / klienter på kvaliteten på arbeidet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...føler du at du har tilstrekkelig tid til å yte service til kundene / klientene dine?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### 35. I det følgende presenteres 17 utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn skal du ta stilling til hvor ofte du føler det på denne måten. Sett ett kryss i det nummeret i følge skalaen fra 0 til 6 nedenfor som best beskriver dine følelser.

	Noen ganger		Månedlig	Noen ganger i måneden	Ukentlig	Noen ganger	
	Aldri i det siste året	i det siste året				i uken	Daglig
	0	1	2	3	4	5	6
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"/>
Jeg synes 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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Arbeidsmiljø

rundt meg

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"/>
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"/>
Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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"/>
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"/>
På jobben kan jeg holde på med å arbeide 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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>
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"/>

[Tilbake](#)[Neste](#)[Avbryt](#)

## STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET

Side 5 av 6

### Helse og arbeid

**De neste spørsmålene handler om din helse, og hvordan du opplever at arbeidet påvirker din helse, både i positiv og negativ retning.**

**36. Sykefravær**

Har det hendt at du har vært borte fra jobben på grunn av sykdom i løpet av de siste 12 månedene?

- Ja  
 Nei

**37. Hvis ja på spørsmålet over: Hvor lang var den lengste perioden med fravær?**

- Under 4 dager  
 Fra fire dager til 16 dager  
 Mer enn 16 dager

**38. Hvor mange dager med sykefravær har du hatt i løpet av de siste 30 dagene? (Skriv 0 hvis du ikke har hatt sykefravær i denne perioden)**

**39. Hvor mange ganger har du vært borte fra jobben (på grunn av sykdom) i løpet av de siste to årene?(skriv 0 hvis du ikke har vært på jobb med sykdom og plager i denne perioden)**

**40. Har du gått på arbeid ved sykdom eller helseplager?**

- Ja  
 Nei

**41. Hvor mange dager har du vært på jobb ved sykdom og helseplager i løpet av de siste 30 dagene? (skriv 0 hvis du ikke har vært på jobb med sykdom og helseplager i denne perioden)**

**42. Hvor mange dager har du vært på jobb ved sykdom og helseplager i løpet av de siste to årene? (skriv 0 hvis du ikke har vært på jobb med sykdom og plager i denne perioden)**

43. Har du fått tilrettelagt arbeidshverdagen din ved sykdom og/eller helseplager?

- Ja  
 Nei

44. Hvis Ja over. Hva gjorde tilretteleggingen med helsa di? Jeg opplevde...

- en forverring i helsa  
 en forbedring i helsa  
 ingen forandring i helsa

45. Har du muligheten til å tilrettelegge din egen arbeidshverdag?

- Ja  
 Nei

46. Skriv hvilke faktorer du synes er viktig for at du velger å komme på jobb ved sykdom og helseplager? (Maks 5 i stigende rekkefølge ut fra faktorenes betydning)

47. Nå følger noen utsagn som handler om hva som er vanlige oppfatninger blant ansatte i din bedrift. Hvor uenig eller enig er du i hvert av disse utsagnene?

	Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig
Her ventes det at man kommer på jobb uansett hvordan man føler seg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte som er fraværende blir sett på som illojale	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos oss henter vi nødvendig inn vikarer ved kortere fravær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På min arbeidsplass er det mulig å ordne private ærend i arbeidstiden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her må alle komme på jobb hver dag ellers er arbeidsplassen vår truet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos oss blir fravær med egenmelding sett på som ekstraferie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillig ulønnet overtidarbeid er helt normalt her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte som kommer sent og går tidlig blir uglesett her	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her er det greit å komme på jobb selv om formen ikke er på topp	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På denne arbeidsplassen feires perioder med lavt eller intet fravær	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi finner lett alternativt arbeid til de som trenger mindre belastning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er stor takhøyde her for de som sliter med helsa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folk her er så samvittighetsfulle at det går på helsa løs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis noen er borte uten grunn får de høre det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her får folk med helseproblemer hjelp og støtte til å klare jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos oss blir arbeid sett på som helsefremmende og positivt, også for de med helseproblemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her går vi ikke hjem før jobben er gjort	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Det er mye bruk av betalt overtid i virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På arbeidsplassen min er vi gode på oppfølging av sykmeldte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. Hvor uenig eller enig er du i hvert av disse utsagnene om tilrettelegging?

	Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig
Aktiviteten vi driver med i vår virksomhet gjør tilrettelegging av arbeidet vanskelig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilrettelagt arbeid for enkeltpersoner medfører økt belastning for andre medarbeidere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I vår virksomhet er det for mange som har tilrettelagt arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hos oss strekker ledelsen seg langt for å tilrettelegge arbeidet for sykmeldte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tilrettelegging av arbeidet for sykmeldte har i stor grad ført til at ansatte har kunnet fortsette arbeidet på tross av sykdom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det har ikke vært noe særlig behov for tilrettelegging i vår virksomhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte kan føle seg presset til å komme på jobb dersom tilrettelegging foreslås	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Her tas det hensyn til at ulike helseproblemer kan kreve ulik tilrettelegging	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. Har arbeidet en negativ innvirkning på din helse?  
Ja, arbeidet har ført til...

	Alvorlig plaget	En del plaget	Litt plaget	Ikke plaget
problemer med hørselen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ryggsmerter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
hodepine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muskelsmerter i skuldre og nakke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muskelsmerter i armene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
muskelsmerter i beina	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
skader	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
stress	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
generell tretthet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
søvnproblemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Hvor mye stress/ belastning opplever du når det gjelder følgende forhold på arbeidsplassen (ikke i studiene)

	Ikke noe stress					Svært mye stress
	1	2	3	4	5	
Forholdet til mine overordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt forhold til kolleger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt forhold til underordnede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsmengde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Helse og arbeid

Å gjøre feil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å føle meg undervurdert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tidspress og tidsfrister	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighetene for forfremmelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønnens størrelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den belastningen arbeidet påfører mitt privatliv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min ektefelles / samboers holdning til mitt arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Den mengde reising arbeidet krever	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å bli forflyttet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å ta med arbeid hjem	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å lede mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedriftens politikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangel på makt og innflytelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine og bedriftens idealer er motstridende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangel på samråd og kommunikasjon på bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uklarhet forbundet med jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konflikter mellom min yrkesgruppe og andre yrkesgrupper i bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsen forstår ikke mine problemer forbundet med arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manglende tilbakemelding på arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Virksomhetens omdømme / rykte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omorganisering og omstilling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkurranspreget arbeidsmiljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51. Bidrar jobben til å gi deg overskudd?

	Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig
Ja, fordi jeg holder meg i form	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jobben gir trygghet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi arbeidet er lærerikt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi det sosiale miljøet på jobben er godt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jeg får anerkjennelse hos mine kollegaer for arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jeg får anerkjennelse hos kunder / klienter for den jobben jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jobben gir sosial status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jobben bidrar til å ordne hverdagen min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jeg gjør et meningsfylt arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ja, fordi jeg får anerkjennelse fra leder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

52. Er arbeidsplassen din inne i en omstilling (f.eks nedbemanning, innføring av ny teknologi eller flytting?)



	Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig
I denne endringen har vi en åpen diskusjon om hvilke tradisjoner eller gjøremåter vi vil endre og hvilke vi vil beholde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsen har tatt hensyn til at folk reagerer forskjellig på endringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har hatt anledning til å snakke med min nærmeste leder om hvilke konsekvenser endringen får for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denne endringen har ført til at jeg blir usikker på hva som forventes av meg i jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har fått nødvendig opplæring i forhold til nye arbeidsoppgaver og roller	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsen har kommunisert på en måte som åpner for dialog om endringen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

53. Når du opplever endringer på din arbeidsplass, hvordan reagerer du da vanligvis? Ta stilling til i hvilken grad du er uenig eller enig i følgende utsagn:

	Helt ueing	Delvis ueing	Både og	Delvis enig	Helt enig
I usikre tider forventer jeg som regel det beste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er alltid optimistisk med tanke på fremtiden min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg liker å gjøre ting på den faste måten framfor å prøve nye og annerledes måter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg føler at livet blir rutine, forsøker jeg å forandre på det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
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"/>
Jeg blir ikke så lett oppskaket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg informeres om endring i planene, blir jeg gjerne litt anspent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er lett for meg å slappe av	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis noen motarbeider meg på jobben, finner jeg måter og veier for å få til det jeg vil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er sikker på at jeg kan mestre uventede hendelser på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg har kommet fram til en konklusjon er det ikke sannsynlig at jeg ombestemmer meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Samme hva som hender på jobben er jeg som regel i stand til å mestre det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine syn på ting er svært stabile over tid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Tilbake](#)
[Neste](#)
[Avbryt](#)

## STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET

Side 6 av 6

### Jobbtilfredshet og tilhørighet

Nedenfor kommer noen spørsmål om hvordan du trives og identifiserer deg med arbeidsplassen.

#### 54. Jobbtilfredshet.

	Svært utilfreds					Svært tilfreds
	1	2	3	4	5	6
Alt tatt i betraktning; hvor tilfreds er du med den jobben du har nå?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 55. Gitt det du nå vet om jobben; ville du i dag ha tatt denne jobben?

- Ja, uten å nøle  
 Ville tenkt meg om to ganger  
 Nei

#### 56. Ville du anbefalt jobben din til andre?

- Ja, uten å nøle  
 Ville tenkt meg om to ganger  
 Nei

#### 57. Ta stilling til følgende utsagn:

	Helt uenig	Delvis uenig	Både og	Delvis enig	Helt enig
Jeg ville glede meg over å kunne tilbringe resten av mitt yrkesliv i denne bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg liker å diskutere jobben med personer utenfra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler virkelig at problemene til denne bedriften er mine egne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror jeg lett kan bli like sterkt knyttet til en annen bedrift som til denne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg ikke som "en del av familien" i denne bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denne bedriften betyr mye for meg personlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har ikke en sterk følelse av å tilhøre denne bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denne bedriften har en fin tradisjon for å bidra til det offentlige fellesskap	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Skulle jeg ha levd om igjen, ville jeg uansett ha valgt å jobbe for	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jobbtilfredshet og tilhørighet

denne bedriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denne bedriftens prestasjoner før og nå viser hva engasjerte folk kan oppnå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er stolt over å jobbe i denne virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[Tilbake](#) [Ferdig](#) [Avbryt](#)



## Vedlegg 2 - Informasjonsskriv

### INFORMASJONSSKRIV OG FORESPØRSMÅL OM DELTAGELSE I PROSJEKTET: STUDENTER I ARBEID - EN KARTLEGGING AV STUDENTER I ARBEIDSLIVET.

Dette er et informasjonsskriv og en forespørsel om å delta i intervju og en spørreskjemaundersøkelse i forbindelse med prosjektet 'Studenter i arbeid'. Studenter i arbeid var et prosjekt som pågikk i 2003 tom 2005. I videreføringen av denne studien ønsker vi fortsatt å studere studenter som arbeider ved siden av studiet, men nå med en bredere tilnærming.

Vi ønsker å trekke inn et større spekter av organisasjonspsykologisk teori, og vi ønsker å åpne opp for bruk av både spørreskjema og intervju. Målet er å samle gode data om hvordan studenter opplever sin arbeidssituasjon og belyse ulike sider ved det å ha en jobb ved siden av studiet. Den overordna problemstillingen er 'Nyere former for arbeidsorganisering'. Det vil bli forskningsspørsmål knyttet til midlertidig arbeid og deltidsarbeid, jobbidentitet, jobbgasjement, jobbkarakteristika, helse, tilhørighet og stress.

Spørreskjemaet er en kartlegging av arbeidssituasjonen du har ved siden av studiene. Målet med undersøkelsen er dels å få innsikt i hvordan du som student, opplever din arbeidshverdag i stillinger du har samtidig med studiet og dels hvordan dette virker inn på arbeidslivet totalt sett.

I intervjuguiden vil spørsmålene dreie seg om meninger, opplevelser og erfaringer om hvordan det oppleves å være i arbeid som student. Det vil bli brukt båndopptaker og intervjuet vil ta omtrent en time, og vi blir sammen enige om tid og sted. Du har mulighet til å trekke deg når som helst underveis, uten å måtte begrunne dette nærmere. Dersom du trekker deg vil alle innsamlede data om deg bli slettet. Hvis du velger og delta vil opplysningene bli behandlet konfidensielt. Ingen vil kunne kjenne deg igjen i den/de ferdige publikasjonene. Lyddopptakene vil bli slettet senest ved prosjektslutt (31.12.2013).

Alle svar behandles konfidensielt og anonymiseres slik at svarene ikke kan tilbakeføres til den enkelte respondent. Dette vil bli gjort fortløpende i forskningsprosessen.

Det kommer til å bli spurt om personopplysninger som fødselsår, kjønn, studieretning, yrke, stillingsbeskrivelse, arbeidserfaring og hvor mange år du har vært i yrket. Dersom du har lyst å delta på intervjuet og/eller spørreundersøkelsen, ønsker vi at du skriver under på den vedlagte samtykkeerklæringen før selve intervjuet/spørreundersøkelsen tar plass. Det er frivillig å delta. NTNU og Per Øystein Saksvik er ansvarlig for denne undersøkelsen. Datamaterialet vil bli brukt i bachelorfordypningen og av mastergradsstudenter ved master i helse-, organisasjon- og kommunikasjonspsykologi.

Hvis det er noe du lurer på kan du kontakte oss på e-post [per.saksvik@svt.ntnu.no](mailto:per.saksvik@svt.ntnu.no), [anne.iversen@svt.ntnu.no](mailto:anne.iversen@svt.ntnu.no), [marit.christensen@svt.ntnu.no](mailto:marit.christensen@svt.ntnu.no), og [sylvi.thun@svt.ntnu.no](mailto:sylvi.thun@svt.ntnu.no). Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen Per Øystein Saksvik, Anne Iversen, Marit Christensen, Sylvi Thun,  
bachelorstudentene og mastergradsstudentene.

Samtykkeerklæring: Jeg har mottatt informasjon om studien av 'Studenter i arbeid' og ønsker  
å stille på intervju og/eller delta i spørreundersøkelsen. Signatur  
..... Telefonnummer .....

### **Vedlegg 3 - Indeksoversikt med variabelkoding**

**”Jobbkraft” (kvantitative):** Fra Karasek Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985, 1998).

**26-5** Hvor ofte er du utsatt for arbeid som må utføres svært raskt

**26-6** Hvor ofte er du utsatt for arbeid med korte tidsfrister

**27-1** Hvor ofte utfører du arbeid med konstant tidspress på grunn av stor arbeidsbelastning?

**27-2** Hvor ofte utfører du arbeid som krever konstant oppmerksomhet?

**27-3** Hvor ofte utfører du arbeid som er følelsesmessig belastende?

**”Kontroll”:** Fra Karasek Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985, 1998)

**27-9** Hvor ofte har du muligheter for å lære nye ting i ditt arbeide?

**27-7** Hvor ofte har du anledning til å lære saker utenfor eget arbeidsfelt?

**27-5** Hvor ofte har du innflytelse på beslutninger om egen jobb?

**27-6** Hvor ofte har du frihet til å bestemme hvordan arbeidet skal utføres?

**27-10** Hvor ofte vet du hva som forventes i jobben?

**”Sosial støtte”.** Fra Karasek Job Content Questionnaire (JCQ) (Karasek, 1985, 1998)

**27-4** Hvor ofte får du støtte og hjelp fra arbeidskolleger?

**27-8** Hvor ofte får du støtte og hjelp fra nærmeste leder?

**“Feedback”** Fra Hackman og Oldhams (1980) Job Diagnostic Survey (JDS), og Perhoniemi & Hakanen (2010)

**28-15** Mitt arbeid gir meg tilbakemeldinger på hvor godt jeg gjør arbeidet mitt

**28-16** Mine ledere gir meg ofte tilbakemelding på hvordan de synes jeg gjør arbeidet mitt

**28-17** Det er lett for meg å se positive effekter av arbeidet mitt

**“Jobbengasjement”** Fra Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003).

Satt sammen av vigor, dedication og absorption (presentert i samme rekkefølge under).

**35-1** Jeg er full av energi i arbeidet mitt

**35-4** Jeg føler meg strek og energisk på jobben

**35-8** Når jeg står opp om morgenen ser jeg frem til å gå på jobben

**35-12** På jobben kan jeg holde på med å arbeide i lange perioder av gangen

**35-15** Jeg føler meg psykisk sterk på jobben

**35-17** Jeg er alltid utholdende på jobb, selv når ting ikke går bra

**35-2** Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening

**35-5** Jeg er entusiastisk i jobben min

**35-7** Jeg blir inspirert av jobben min

**35-10** Jeg er stolt av det arbeidet jeg gjør

**35-13** For meg er jobben en utfordring

**35-3** Tiden bare flyr når jeg arbeider

**35-6** Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg

**35-9** Jeg føler meg glad når jeg er fordypet i arbeidet mitt

**35-11** Jeg er oppslukt av arbeidet mitt

**35-14** Jeg blir fullstendig revet med av arbeidet mitt

**35-16** Det er vanskelig for meg å løsrive meg fra jobben

**“Tilhørighet”** Fra Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (Mowday, Steers & Porter, 1979).

**57-1** Jeg ville glede meg over å kunne tilbringe resten av mitt yrkesliv i denne bedriften

**57-2** Jeg liker å diskutere jobben med personer utenfra

**57-3** Jeg føler virkelig at problemene til denne bedriften er mine egne



**57-4** Jeg tror lett jeg kan bli like sterkt knyttet til en annen bedrift som til denne – R

**57-5** Jeg føler meg ikke som “ en del av familien” i denne bedriften – R

**57-6** Denne bedriften betyr mye for meg personlig

**57-8** Denne bedriften har en fin tradisjon for å bidra i det offentlige fellesskap

**57-9** Skulle jeg ha levd om igjen, ville jeg uansett ha valgt å jobbe for denne bedriften

**57-10** Denne bedriftens prestasjoner før og nå viser hva engasjerte folk kan oppnå

**57-11** Jeg er stolt over å jobbe i denne virksomheten