

Forord

I forbindelse med gjennomføringen av denne master oppgaven ønsker jeg å takke Roar, Cecilia og Elisabeth for morsomme arbeidstimer på Dragvoll. Videre er det viktig at jeg takker Vibeke Milch og Marit Christensen for deres veiledning som jeg har lært mye av. Til sist er det viktig at min mor får en takk for hennes støtte og innspill.

Sammendrag

I arbeidslivsforskningen er opplevelsen av mening i arbeidet identifisert som en av de positive faktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet. Det kan hevdes at et fokus på opplevelsen av mening i arbeidet kan være et tiltak for å kjempe mot økt gjennomtrekk i en bedrift og at ansatte vil bli værende i organisasjonen. I denne forbindelse kan det være interessant å se nærmere på jobbressursene og deres sammenheng til mening i arbeidet. Formålet med denne undersøkelsen var å se hvordan jobbressursene positiv feedback og innovativt klima er assosiert med opplevelsen av mening i arbeidet, og hvilken sammenheng det er mellom mening i arbeidet og organisatoriske tilknytning.

Resultatene viste at i tillegg til en signifikant positiv korrelasjon mellom jobbressurser og mening i arbeidet, ble det funnet at positiv feedback og innovativt klima signifikant predikerte mening i arbeidet, samt at mening i arbeidet hadde en medierende effekt mellom de nevnte jobbressursene og organisatorisk tilknytning. Videre ble sammenhengen med jobbkrav undersøkt, og ble funnet å være signifikant positivt assosiert med mening i arbeidet. En regresjonsanalyse kunne videre vise at mening i arbeidet signifikant predikerte organisatorisk tilknytning. Implikasjonene av resultatene antyder at gitt tilgjengelige jobbressurser for arbeidstakeren, fungerer mening i arbeidet som en positiv faktor for økt organisatorisk tilknytning, og dermed en økt sannsynlighet for at arbeidstakeren blir værende i bedriften.

Innhold

Forord.....	1
Sammendrag.....	3
Innledning	11
Denne undersøkelsens formål.....	13
Oppgavens struktur.....	14
Teori	15
Mening i arbeidet.....	15
Jobbkrev-ressurser-modellen.....	17
Broaden-and-build.....	19
Sammenhengen mellom jobbressurser, positive emosjoner og mening i arbeidet.....	21
Jobbressurser.....	22
Positiv feedback.....	23
Positiv feedback og mening i arbeidet.....	23
Innovativt klima.....	23
Innovativt klima og mening i arbeidet.....	24
Jobbkrev og positive utfall.....	25
Organisatorisk Tilknytning.....	27
Organisatorisk tilknytning og mening i arbeidet.....	28

Organisatorisk tilknytning og positiv feedback.....	29
Organisatorisk tilknytning og innovativt klima.....	29
Hypoteser.....	30
Metode	35
Prosjektets bakgrunn.....	35
Utvalg.....	35
Prosedyre for innsamling av data.....	37
Spørreskjemaet.....	37
Bakgrunnsvariabler.....	38
Mening i arbeidet.....	38
Positiv feedback.....	38
Innovativt klima.....	38
Jobbkrav.....	39
Organisatorisk tilknytning.....	39
Statistiske analysemetoder.....	39
Reliabilitet.....	40
Korrelasjonsanalyser.....	40
Regresjonsanalyser.....	40
Multikollinearitet.....	41

Medierende analyser.....	42
Resultater	43
Deskriptiv statistikk.....	43
Korrelasjoner mellom mening i arbeidet, innovativt klima, positiv feedback, jobbkrav, og organisatorisk tilknytning.....	43
Jobbressurser, jobbkrav og mening i arbeidet.....	44
Sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning.....	46
Medierende analyser.....	47
Multikollinearitet.....	49
Multikollinearitet regresjonsanalyse tabell 3.....	49
Multikollinearitet regresjonsanalyse tabell 4.....	49
Multikollinearitet regresjonsanalyser hypotese 5a og 5b.....	50
Diskusjon	51
Oppsummering av hovedfunn.....	51
Hypotese 1.....	52
Hypotese 2.....	54
Hypotese 3.....	56
Hypotese 4.....	59
Hypotese 5a og 5b.....	61

Metodiske betraktninger.....	64
Generaliserbarhet.....	64
Spørreskjema og selvrapportering.....	65
Responsrate.....	65
Spørreskjemaets administrering og anvendelse.....	66
Måling av innovativt klima.....	68
Måling av jobbkrav.....	68
Analysemetoder.....	69
Regresjonsanalyser.....	69
Medierende analyser.....	70
Begrensninger.....	70
Implikasjoner.....	71
Teoretiske implikasjoner og videre forskning.....	71
Videre forskning.....	75
Praktiske implikasjoner.....	76
Konklusjon.....	79
Referanser.....	81
Vedlegg 1 Spørreskjemaet.....	95

Vedlegg 2 Meldeskjema NSD..... 107

Mening i Arbeidet – En Positiv Faktor i Arbeidslivet

I arbeidslivsforskningen har det lenge vært interesse for ideen om at jobben kan fungere som en kilde for mening (meaningfulness). *Positiv psykologi*, som er en oppblomstrende gren innenfor psykologien, identifiserer mening i arbeidet som en av de positive faktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet (Clausen, 2009). I positiv psykologi er det fokus på styrker, ressurser og talenter, og hva som skaper velvære, god helse og personlig vekst (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Positive faktorer i arbeidslivet er sosiale og personlige ressurser i arbeidsmiljøet som bidrar til å bevare god helse og produktivitet (Christensen, 2009). Den store interessen for mening i arbeidet har blitt drevet av antagelsen om at opplevelsen av mening i arbeidet har innflytelse på forskjellige arbeids-, og organisatoriske holdninger, samt motivasjon og prestasjon (Pratt & Ashforth, 2003). Opplevelse av mening i arbeidet kan beskrives som muligheten til å kunne uttrykke seg selv gjennom arbeidet (Chalofsky, 2003), og at de personlige verdiene er sammenfallende med de organisatoriske, som vil kunne bekrefte oppfatninger om en selv og styrke ens identifisering med organisasjonen (Wrzesniewski, 2003). Dermed kan opplevelse av mening i arbeidet innebære at ønskede aspekter ved ens identitet, det vil si oppfatninger om hvem man ønsker å være, kommer mer til uttrykk og gjør at oppgaver oppleves som indre motiverende og hensiktsfulle (Pratt & Ashforth, 2003).

Opplevelsen av mening i arbeidet har vist å være assosiert med velvære (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007) og redusert risiko for langtidssykefravær (Clausen, Christensen, & Borg, 2010). Det er også vist at opplevelse av mening i arbeidet er assosiert med redusert risiko for at ansatte forlater organisasjonen (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003; Leiter, Harvie, & Frizzell, 1998).

Arbeidslivet har hatt en kontinuerlig økning i krav og stadige forandringer som påvirker arbeidere, som leder til nye utfordringer og økt jobbusikkerhet (Cartwright &

Holmes, 2006; Christensen, 2008). En framtidssikt hvor forandringer og jobbusikkerhet er vanlige trekk ved arbeidsmiljøet kan gi negative effekter for arbeidernes helse (Christensen, 2008). I stadig økende grad stiller unge arbeidstakere spørsmål ved meningen med arbeid og dens plass i deres liv (Cartwright & Holmes, 2006). I tillegg har det vært en økende tendens hvor organisasjonen har vanskeligheter med å holde på sine ansatte og organisasjonen opplever høyt gjennomtrekk av ansatte. I denne sammenheng har det i litteraturen vært forslag om fokus på mening i arbeidet som en løsning på de utfordringene organisasjonen møter (Cartwright & Holmes, 2006). Det blir fremhevet at organisasjoner trenger å forstå de dypere behov hos sine ansatte for å kunne beholde dem og samtidig holde dem motiverte (Havener, gjengitt etter Cartwright & Holmes s. 201). Argumentet følger ideen om at mening i arbeidet kan fungere som en kraft som “binder” individet til organisasjonen (Baumeister & Vohs, 2002), og videre fører til positive utfall for både individet og organisasjonen (Cartwright & Holmes, 2006).

I nordisk sammenheng kan forskning på positive faktorer i arbeidslivet bidra til å møte de økende utfordringene med dårligere tilgang til arbeidskraft som de nordiske landene møter i de kommende tiårene (Clausen, 2009). Nærmere forklart er det funnet at den demografiske befolkningen er “aldrende” grunnet utbredt tidlig pensjonering (Nordic Council of Ministers, 2008). I denne sammenheng er det blitt foreslått at kunnskapen samlet i positiv organisatorisk forskning kan bidra til økt tilgang på arbeidskraft gjennom fokus på faktorer relatert til indre motivasjon i arbeidssammenheng (Clausen, 2009). For eksempel kan mening i arbeidet være en faktor som bidrar til at ansatte ønsker å bli værende i en bedrift. Bestemmelsen i Arbeidsmiljølovens paragraf 1-1 slår fast at det er i lovens formål “å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon..” (Arbeidsmiljøloven, 2006). Det understreker hvorfor det er viktig at norsk arbeidsliv prioriterer å skape arbeidsplasser som legger til rette for at arbeidstakere kan oppleve mening i arbeidet.

Denne Undersøkelsens Formål

I denne oppgaven vil det i samsvar med positiv psykologi fokuseres på de positive faktorene i det psykososiale arbeidsmiljøet, og det tas utgangspunkt i at jobbressurser som den ansatte opplever som tilstedeværende vil være assosiert med positive utfall. Positive utfall kan forstås som arbeidsrelaterte trekk som preges av engasjement og som er energigivende.

Denne oppgaven er en del av et større nordisk prosjekt som har som formål å kartlegge positive faktorer i arbeidslivet, og hva som skaper engasjement hos arbeidstakerne. Det teoretiske utgangspunktet er basert på at en sunn organisasjon inkluderer en forbindelse mellom arbeidsmiljø, helse og produktivitet på en slik måte at velvære på individnivå eksisterer side ved side med effektive og produktive organisasjoner. Formålet med oppgaven er å se hvordan jobbressurser er assosiert med opplevelsen av mening i arbeidet, og hvilken sammenheng det er mellom mening i arbeidet og en organisatorisk tilknytning.

Innenfor positiv organisasjonsteori er det identifisert ulike jobbressurser som er forventet å være assosiert med mening i arbeidet. Tilgangen til innsamlet datamaterialet ifra det nordiske prosjektet har gjort det mulig å inkludere jobbressursene *positiv feedback* og *innovativt klima* i denne oppgaven. I sammenheng med nevnte problemstillinger vedrørende høyt gjennomtrekk (Cartwright & Holmes, 2006) er det valgt å undersøke hvordan mening i arbeidet er assosiert med *organisatorisk tilknytning*. Sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning er spennende å undersøke, fordi organisatorisk tilknytning har blitt vist å være sterkt forbundet med intensjoner om å bli værende i organisasjonen (Mowday, Porter, & Steers, 1982; Leiter, Harvie & Frizzell, 1998), i tillegg til organisatorisk medlemskapsatferd (organizational citizenship behavior) (Meyer, Stanley, Herscowitch, & Topolnytsky, 2002). Organisatorisk medlemskapsatferd kan beskrives som en form for atferd utøvd av ansatte som bidrar til at virksomheten fungerer effektivt (Organ, 1997). En påvist sammenheng mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning kan

ytterligere styrke argumentet for hvorfor organisasjoner bør fokusere på mening i arbeidet, fordi i nordisk sammenheng kan det bety at ansatte vil være mer tilbøyelige til å bli værende lenger i organisasjonen og i arbeidslivet generelt.

Oppgavens Struktur

I teoridelen vil aktuelle teorier og modeller bli presentert, samt forskning på feltet. I metoddelen beskrives prosjektets bakgrunn, utvalget, og de statistiske metodene som er benyttet. I resultatdelen vil resultatene legges frem i lys av hypotesene. I diskusjonsdelen vil resultatene bli diskutert opp mot tidligere teori og empiri som ble presentert innledningsvis. Oppgaven avsluttes med teoretiske og praktiske implikasjoner av denne studien.

Teori

Det vil først bli presentert teori og empiri om opplevelsen av mening i arbeidet. Deretter vil de teoretiske modellene for oppgavene bli presentert, samt deres tilknytning til mening i arbeidet. Videre følger jobbressursene positiv feedback og innovativt klima som i sammenheng med de teoretiske modellene blir sett i sammenheng til mening i arbeidet. Det vil også bli presentert teori og empiri om jobbkraav. Til slutt blir organisatorisk tilknytning presentert, samt dens tilknytning til mening i arbeidet og jobbressursene, positiv feedback og innovativt klima.

Mening i Arbeidet

Mening i arbeidet kan beskrives som den subjektive oppfatningen arbeideren gjør om sine arbeidsoppgaver (Wrzesniewski, 2003). Sentrale trekk ved mening i arbeidet er at personlige verdier og arbeidsaktiviteter er sammenfallende, som videre bidrar til en bekreftelse av egen selvoppfatning og økt identifisering med arbeidsoppgavene (Wrzesniewski, 2003). Ifølge Pratt og Ashforth (2003) opplever man mening i arbeidet når arbeidsrollen og arbeidskonteksten blir regnet som hensiktsfull og betydningsfull, og dermed er sammenfallende med sentrale aspekter ved individuell identitet som; selvaksept, autonomi, og hensikt i livet. Mening i arbeidet kan beskrives videre som et pågående og dag-til-dag-fenomen, som kontinuerlig utfoldes og som ikke er en “slutt-tilstand” med et endepunkt (Pratt & Ashforth, 2003). Baumeister og Vohs (2002), på sin side, mener at essensen av mening er en “forbindelse”, det vil si noe som binder individet med organisasjonen, og som videre er forbundet med positive utfall for både individet og organisasjonen. Det blir også trukket frem at mening kan fungere som et verktøy for å pålegge en stabilitet i livet som kan være karakterisert av stadige forandringer og angst (Baumeister & Vohs, 2002). Baumeister (1991) sier at mens arbeidslivet utfoldes, vil individer streve etter å fylle behov for mening, verdier, mestring, og selverv. Wrzesniewski (2003) fremhever at uansett hva slags behov som søkes,

om det er penger, å hjelpe andre, eller om det er av religiøst innhold, så er grunnsetningen den samme; at mennesker overalt har behov for å finne en måte og tolke en dypere hensikt, eller mening i det de driver med.

Konseptet mening i arbeidet har likhetstrekk med dedikasjon-dimensjonen innenfor konseptet jobbingasjement (Clausen, 2009). Dedikasjon-dimensjonen er karakterisert av en følelse av betydningsfullhet, entusiasme, inspirasjon, stolthet, og utfordring (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002), og dermed berører dedikasjon-dimensjonen lignende aspekter av arbeidsopplevelsen som opplevelsen av mening i arbeidet. Videre har konseptet *kall* blitt brukt for å beskrive opplevelsen av mening i arbeidet. Konseptet *kall* refererer til perspektivet om at arbeidet er et mål i seg selv, og troen på at ens arbeid bidrar til det større gode (Wrzesniewski, 2003). Det har blitt vist at individer med *kall*-orientasjon har høyere jobb- og generell livstilfredshet enn de som ikke har det (Wrzesniewski, McCauley, Rozin, & Schwartz, 1997). I gruppesammenheng kunne Wrzesniewski (2003) vise at arbeidsgrupper med *kall*-orienterte individer rapporterte sterkere identifisering med gruppa, mindre konflikter, mer tillit til ledelsen, større engasjement til selve gruppa, samt sunnere gruppeprosesser.

Mening i arbeidet har som tidligere nevnt funnet å være assosiert med flere positive utfall, som velvære (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007), redusert risiko for langtids sykefravær (Clausen et al. 2010), jobbprestasjon (Brown, 1996), og følelse av profesjonell mestring (Leiter et al. 1998). Mening i arbeidet har også blitt vist å være negativt assosiert med kynisme og utmattelse hos sykepleiere (Leiter et al. 1998) og turnover-intensjoner (Milliman et al. 2003; Leiter et al. 1998). Turnover kan beskrives som den relative hastigheten en arbeidsgiver tilfører og mister ansatte. Turnover-intensjoner betyr derfor at ansatte planlegger å forlate stillingen. Videre er det blitt funnet at mening i arbeidet har en positiv sammenheng med lederskapsatferd (Arnold et al. 2007; Brown, 1996), en følelse av

felleskap på arbeidsplassen (Milliman et al. 2003), og autonomi (Brown, 1996).

Jobbkraft-Ressurser-Modellen

Da mening i arbeidet ser ut til å være nært knyttet til tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske og sosiale behov, kan faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet være viktig for en opplevelse av mening i arbeidet. Det psykososiale arbeidsmiljøet kan defineres som de psykologiske og sosiale relasjonene mennesker opplever på arbeidsplassen (Eiken & Saksvik, 2006). Opplevelse av mening kan følgende være avhengig av i hvilken grad den enkelte opplever en tilfredsstillelse av grunnleggende psykologiske og sosiale behov på arbeidsplassen. En modell som kan bidra til forståelse av samspillet mellom faktorer i det psykososiale arbeidsmiljøet og opplevelse av mening i arbeidet er jobbkraft-ressurser-modellen av Demerouti, Bakker, Nachreiner, og Schaufeli (2001).

Jobbkraft-ressurser-modellen (JD-R-modellen) er en modell som skiller mellom to sett av variabler i enhver jobb; jobbkraft og jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al. 2001). De to kategoriene er uavhengige og fremkaller to ulike psykologiske prosesser. Den ene er en utmattelsesprosess og den andre en motiverende prosess (Bakker & Demerouti, 2007).

Jobbkraft refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisatoriske aspekter av jobben som krever fysisk og/eller psykologisk innsats. Jobbkraft er “de tingene som må gjøres” (Schaufeli & Bakker, 2004, s. 296) i en jobb. Jobbkraft er ikke nødvendigvis noe negativt, men kan skape stressorer når man møter høye krav som oppleves for store og dermed fører til negative responser som depresjon, angst eller utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Jobbressurser refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisatoriske aspekter av jobben som; 1) reduserer jobbkraft og de fysiske og psykiske belastninger de kan føre med seg; 2) er funksjonelle for å oppnå arbeidsmål; 3) stimulerer personlig vekst, læring og utvikling.

JD-R-modellen har til hensikt å redegjøre for både dårlig helse (utbrenthet) og velvære (engasjement). Modellen foreslår at utviklingen av utbrenthet følger to prosesser. I den første prosessen fører krevende aspekter ved jobben til konstant overbelastning som til slutt fører til utmattelse. I den andre prosessen fører mangelen på ressurser i møte med jobbkravene til unnvikende atferd. Over lang tid vil konsekvensen av den unnvikende atferden være et frafallende engasjement (Demerouti et al. 2001).

I motivasjonsprosessen blir det antatt at jobbressurser har potensial for å motivere og lede til høyt jobbengasjement, lav kynisme og høy prestasjon. Jobbressurser kan spille rollen som indre motivasjonsfaktor hvor de fremmer den ansattes vekst, læring og utvikling, eller de spiller en rolle som ytre faktor hvor de er nyttige for å oppnå arbeidsmål (Bakker & Demerouti, 2007). I den førstnevnte rollen fyller jobbressursene grunnleggende menneskelige behov, som behovet for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Bakker & Demerouti, 2007; Ryan & Deci, 2000). Et eksempel er hvordan feedback kan fremme læring og dermed øke jobbkompetansen, og videre hvordan nivået av beslutningstaking og sosial støtte tilfredsstiller behovet for autonomi og tilhørighet. I den ytre motivasjonelle rollen kan jobbressurser fremme villighet til å forplikte seg til arbeidsoppgavene, og dermed øke sannsynligheten for at oppgavene blir fullført og at arbeidsmålene blir nådd (Bakker & Demerouti, 2007).

Denne oppgaven fokuserer på motivasjonsprosessen og hvordan jobbressurser kan bidra til en opplevelse av mening i arbeidet, samt deres forhold til utfall som organisatorisk tilknytning. Ulike studier har funnet positive effekter av motivasjonsprosessen. Flere funn har vist at en slik prosess fører til økt jobbengasjement og bedre jobbutførelse (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Demerouti, 2006; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Prieto, Soria, Martínez, & Schaufeli, 2008; Schaufeli & Bakker, 2004). Jobbressurser som prestasjonsfeedback, sosial støtte og autonomi kan iverksette en motivasjonsprosess som fører til jobbrelatert læring, jobbengasjement og

organisatorisk tilknytning (Demerouti et al. 2001; Salanova, Agut & Peiró, 2005; Schaufeli & Bakker, 2004; Taris & Feij, 2004).

Broaden-and-Build

Motivasjonsprosessen i JD-R-modellen beskriver hvordan tilstedeværelsen av ressurser på arbeidsplassen er forventet å påvirke arbeidsrelaterte trekk, som for eksempel jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004). Dermed hevder JD-R-modellen at motivasjonelle utfall som jobbengasjement predikeres av jobbresurser tilgjengelig i miljøet. I den nåværende sammenheng kan det videre antas at opplevelse av mening i arbeidet predikeres av de ressurser individet oppfatter som tilstedeværende på arbeidsplassen. Denne påstanden er på lik linje med broaden-and-build-teorien (Fredrickson, 2001), som beskriver hvordan positive emosjoner kan ha en positiv effekt som bygger opp motstandsdyktighet og videre bidrar til å bygge mer varige ressurser.

Broaden-and-build-teorien av Fredrickson (2001) sier at positive emosjoner iverksetter en syklus av enda flere positive emosjoner. Mer spesifikt kan de positive emosjonene legge til rette for utviklingen av ferdigheter, nettverk, ressurser og evner, som igjen kan fremme velvære og tilfredshet. Negative emosjoner har en tendens til å samsvare med spesifikke tilbøyeligheter (Frijda, Kuipers, & ter Schure, 1989; Tooby & Cosmides, 1990). For eksempel, frykt vil ofte samsvare med tilbøyeligheten til å rømme eller unngå den umiddelbare situasjonen. Avsky kan assosieres med tilbøyeligheten til å utvise eller sky en stimulanse. Sinne kan assosieres med tilbøyeligheten til å angripe, skyldfølelse en trang til å gjøre godt igjen og så videre. De samsvarende fysiologiske reaksjonene iverksetter de atferdsmessige tendensene (Levenson, 1994). Positive emosjoner, derimot, samsvarer sjelden med truende situasjoner, og dermed fremkaller ikke slike emosjoner noen spesifikke former for tilbøyeligheter eller responser. De positive emosjonene forsterker og utvider oppmerksomheten og tankevirksomheten. Dette tilsvarer *broaden*-hypotesen.

I motsetning til negative emosjoner, som styrer oppmerksomheten mot potensielle farer og problemer, vil de positive emosjonene utvide oppmerksomheten. Oppmerksomheten vil for eksempel bli styrt mot flere objekter i miljøet (Wadlinger & Isaacowitz, 2006). På samme måte vil man vurdere et større omfang av handlingsmuligheter i en gitt situasjon som krever en respons (Fredrickson & Branigan, 2005). Når omfanget av oppmerksomheten er utvidet, kan man utvikle egenskaper og evner som forsterker utholdenhet, velvære, utvikling og tilfredshet. Dette samsvarer med teoriens *build*-hypotese. Det betyr at individer kan utvikle intellektuelle ferdigheter som øker evnen til å løse problemer. De kan også utvikle evner som lar dem regulere sine emosjoner. De kan også utvikle mer stabile sosiale relasjoner regulert av tillit. Deres fysiske helse har også en tendens til å forbedre seg (Fredrickson, 2001).

Det er utført en rekke studier som støtter broaden-and-build-teorien. I en intervensjonsstudie av Fredrickson, Cohn, Coffey, Pek og Finkel (2008) fant de at meditasjon som fokuserer på kjærlighet og vennlighet fremmet flere positive emosjoner, og som ble spesielt forsterket etter flere uker med meditasjon. De positive emosjonene korrelerte med mange andre fordeler, som inkluderte forbedringer i sosiale relasjoner, mening og hensikt, håp og helse. Positive emosjoner har vist å fremme tankevirksomhet som er mer fleksibel, mer kreativ av natur, evner å integrere forskjellig informasjon, vurderer ukonvensjonelle muligheter, og tilpasser atferd til forandringer i miljøet (Isen, Daubman & Nowicki, 1987; Isen, Johnson, Mertz & Robinson, 1985; Isen & Means, 1983; Isen, Rosenzweig & Young, 1991). Denne fleksibiliteten i tankevirksomhet ligger til grunn for evnen til å få tilgang til et videre spekter av muligheter og alternativer til å løse problemer (Fredrickson & Branigan, 2005; Kahn & Isen, 1993).

Sammenhengen mellom Jobbressurser, Positive Emosjoner og Mening i Arbeidet

Teorien til Fredrickson (2001) argumenterer for at positive emosjoner bidrar til å bygge vedvarende personlige ressurser som motstandsdyktighet, optimisme og selvtillit. På denne måten kan positiv affekt fungere som et grunnleggende element i en oppbyggende prosess hvor opplevelsen av positiv affekt kan produsere personlige ressurser som øker evnen til å mestre stress i arbeidslivet, som igjen øker den fremtidige muligheten til å oppleve positiv affekt (Fredrickson, 2001). Broaden-and-build-teorien kan kombineres og forstås i sammenheng med JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001). JD-R-modellen hevder at motivasjonelle utfall predikeres av jobbressursene i miljøet. Et psykososialt arbeidsmiljø som er rikt på jobbressurser kan derfor forventes å være positivt assosiert med opplevelsen av mening i arbeidet. På den ene siden forventes det at jobbressurser fremkaller positive emosjoner, mens det på den andre siden er forventet at tilstedeværelsen av jobbressurser vil tilfredsstille grunnleggende psykologiske behov ved å stimulere personlig vekst, læring, og utvikling (Schaufeli & Bakker, 2004).

Fredrickson (2003) mener at positive emosjoner kan tjene til å optimalisere den organisatoriske funksjonen ved at individene blir mer kreative, effektive og sosialt integrerte. Det blir antatt at effektene av positive emosjoner bygger sterkere sosiale forbindelser, bedre organisasjonsklima, og ekstraordinære organisatoriske utfall. Fredrickson foreslår at den meste fruktbare veien for dyrking av positive emosjoner kan være å hjelpe andre å finne positive mening i deres daglige aktiviteter. Kilder for positiv mening kan hentes fra opplevelser av kompetanse, prestasjon, involvering, betydelig innflytelse, og sosiale nettverk (Fredrickson 2000, 2001). For eksempel har det blitt vist at omsorgstakere i sorg som evner å trekke ut positiv mening ved deres daglige aktiviteter leder til opplevelser av positive emosjoner (Folkman, 1997; Moskowitz, Folkman, Collette, & Vittinghoff, 1996). Noe som støtter antagelsen om en sammenheng mellom positive emosjoner og meningsdannelse.

Videre eksisterer det undersøkelser som antyder at psykososiale jobbressurser har en sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet. Nylig fant Clausen og Borg (2011) at målinger av både jobbkrav og jobbressurser på et individuelt nivå og gruppenivå bidrar til prediksjon av mening i arbeidet. Forøvrig var de målingene gjort på individnivå sterkere prediktorer for mening i arbeidet enn de på gruppenivå. Jobbressursene i studien til Clausen og Borg inkluderte lederskapskvalitet, innflytelse, og gruppeklime (team climate), som alle var assosiert med opplevelsen av mening i arbeidet (2011). De nevnte jobbressursene har også tidligere blitt funnet å være assosiert med opplevelsen av mening i arbeidet for ansatte i eldreomsorgstjeneste (Munir & Nielsen, 2009; Nielsen, Albertsen, Brenner, Smith-Hansen, & Roepdorff, 2009; Xyrichis & Lowton, 2008).

Jobbressurser

I positiv organisatorisk forskning er positiv feedback og innovativt klima identifisert som to jobbressurser forventet å være assosiert med positive utfall. Positive utfall, som nevnt i innledning, kan beskrives som arbeidsrelaterede trekk preget av engasjement og som er energigivende. Jobbressurser beskrives som organisatoriske-, sosiale-, og oppgavemessig energigivende (Kopperud, 2008).

I sammenheng med mening i arbeidet er positiv feedback spennende å inkludere på grunnlag av dens tilknytning til emosjoner, og dermed kan være relevant med hensyn til broaden-and-build av Fredrickson (2001) og JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001) som teoretisk knytter positive emosjoner og jobbressurser til positive utfall. På samme måte er innovativt klima knyttet til positive emosjoner gjennom kreative prosesser (Hennessey & Amabile, 2010), noe som antyder en positiv sammenheng mellom innovativt klima og positive utfall som opplevelsen av mening i arbeidet. I tillegg eksisterer det begrenset, eller ingen forskning som direkte undersøker deres sammenheng til opplevelsen av mening i arbeidet.

Positiv feedback. Positiv feedback refererer til positive tilbakemeldinger som den ansatte mottar i jobben sin. Denne tilbakemeldingen kan komme fra selve oppgavene hvor ansatte tar imot en direkte og klar informasjon om effektiviteten av sitt arbeid. I tillegg kan tilbakemeldingen komme fra kolleger og ledere (Hackman & Oldham, 1975). Tidligere studier har vist at negativ feedback kan være fordelaktig fordi det kan stimulere oppgavelæring og målstrebelse (Kluger & DeNisi, 1996). Forskning viser imidlertid at det er mer fordelaktig for ledere å gi positiv feedback, fordi det produserer positiv affekt, som igjen fører til redusert turnover-intensjoner og økt organisatorisk tilknytning (Belschak & Den Hartog, 2009; Meyer et al. 2002). Litteraturen om emosjoner antyder at positiv feedback på arbeidsplassen generelt vil lede til positive emosjoner, som stolthet og lykke, og at negativ feedback generelt vil lede til negative emosjoner, som skuffelse eller skyldfølelse (Belschak & Den Hartog, 2009).

Positiv feedback og mening i arbeidet. Det har ikke blitt utført studier som undersøker sammenhengen mellom positiv feedback og mening i arbeidet. Det meste av forskningen på feedback har fokusert på konsekvensene av feedback på oppgavene som det ble gitt feedback på, eller på lignende oppgaver (Belschak & Den Hartog, 2009). Det er, som nevnt tidligere, vist at positiv feedback generelt leder til positive emosjoner (Belschak & Den Hartog, 2009), og positive emosjoner kan videre i en teoretisk spekulasjon antydes å ha en positiv sammenheng med positive utfall som opplevelsen av mening i arbeidet (Fredrickson, 2001).

Innovativt klima. Jobbressursen innovativt klima refererer til oppfatningene av innovativ atferd og klima i ens team eller arbeidsgruppe. Det kan være diskusjon av arbeidsoppgaver, hensikter og målsetninger på arbeidsplassen, gjøre kontinuerlige funksjonelle forbedringer, og få tilbakemeldinger og forslag på forbedringer ifra klienter, eller kunder (Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008). Innovativt klima refererer til den individuelle oppfatningen om et innovativt klima i en arbeidsgruppe eller organisasjon, og

derfor kan det være viktig å bemerke at det ikke måler innovasjon direkte, men heller er et indirekte mål for innovasjon, eller innovativ atferd. Det er altså individets oppfatning om innovativ atferd og gruppeklimate som blir målt. Det er gjennom forskning blitt vist at de individuelle innovative egenskapene er viktige for at en arbeidsenhet skal være innovativ (Bharadwaj & Menon, 2000). Derfor kan det antydes at en oppfatning om et innovativt klima forekommer i sammenheng med de kreative prosesser knyttet til innovasjon. For eksempel, i forskningen blir det gjort et skille mellom innovasjon og kreativitet, hvor innovasjon er et resultat av vellykkede implementeringer av kreative ideer av en organisasjon (Miron, Erez & Naveh, 2004). For at de kreative ideene skal bli formet til innovasjon må det være en kultur i organisasjonen som støtter innovasjon. I tillegg viser studien til Miron og kolleger (2004) at kreative mennesker nødvendigvis ikke er innovative. Dermed er deres innovative prestasjon avhengig av organisasjonskulturen de opererer i. Kreative mennesker implementerer deres ideer og produserer innovative produkter når de jobber i et miljø som støtter innovasjon. Samtidig er de individuelle innovative egenskapene sentrale for å kunne etablere den innovative evnen til en arbeidsenhet (Bharadwaj & Menon, 2000; West & Anderson, 1996). Studien til Miron og kolleger (2004) kunne også bekrefte at innovasjon ikke hemmer kvalitet eller effektivitet. Derimot var det faktisk en positiv korrelasjon mellom innovativ prestasjon, kvalitet og effektivitet.

Innovativt klima og mening i arbeidet. I en studie av Übius og Alas (2009) ble det funnet en signifikant sammenheng der mening i arbeidet predikerte innovativt klima. Denne sammenheng ble utforsket på bakgrunn av en studie av Judge i 1997 (gjengitt etter Übius & Alas 2010 s. 6) som viste at avdelinger ansvarlig for utvikling av produkter var mer innovative da organisasjonen fremhevet indre belønninger (intrinsic rewards) fremfor ytre belønninger, som bonus og aksjeopsjoner. De indre belønningene var relatert til arbeidet og fremkalte følelser av å prestere, og inkluderte anerkjennelse og muligheter til å jobbe med

meningsfullt arbeid. Kreativitet blir i litteraturen beskrevet som en sentral del av innovasjon (Hennessey & Amabile, 2010). Videre er det et prinsipp om at kreativitet er sterkt tilknyttet indre motivasjon på en slik måte at kreativitet beskrives som et indre driv. Et indre driv der selve handlingen har en iboende fortjeneste i form av glede, interesse og personlig utfordring. I kontrast er ytre fortjenester, som økonomiske insentiver, nevnt å ha en hemmende effekt på kreativiteten (Hennessey & Amabile, 2010). Beskrivelsen av mening i arbeidet inkluderer også indre motiv, eller indre belønning, hvor arbeidet i seg selv har en iboende fortjeneste (Wrzesniewski, 2003). Dette kan antyde en sammenheng mellom innovativt klima og mening i arbeidet hvor indre driv eller motiv er en fellesnevner. Etersom kreative prosesser kan tilknyttes positive opplevelser og positive emosjoner (Hennessey & Amabile, 2010), så kan det videre antas at de positive emosjonene kan bidra til en positiv affekt for arbeidsoppgavene (Fredrickson, 2001). Dette kan forklare en mulig sammenheng mellom innovativt klima og opplevelsen av mening i arbeidet.

Jobbkraft og Positive Utfall

Ifølge JD-R-modellen kan jobbkraft fungere som jobbstressorer i møte med høye krav hvor individet må yte høy innsats og videre bruker energi som ikke blir tilstrekkelig gjenvunnet, som videre resulterer i utmattelse. På den andre siden kan jobbressurser fungere som buffere for belastningen som tilføres av høye jobbkraft. Ifølge JD-R-modellen antas det at tilstedeværelsen av høye jobbressurser og høye jobbkraft i et psykososialt arbeidsmiljø vil føre til middels nivå av belastning og høy motivasjon (Bakker & Demerouti, 2007).

Belastningsnivået vil være på et middels nivå, og ikke høyt nivå, på grunn av den nevnte buffereffekten jobbressurser har på jobbkraft. Proponenter av JD-R-modellen og buffereffekten mener å ha funnet empirisk støtte for buffereffekten (Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005a; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007).

Buffereffekten forsøker å forklare hvordan positive utfall kan forekomme til tross for

høye jobbkrav. Samtidig kan det spekuleres om det eksisterer en mer direkte positiv sammenheng mellom jobbkrav og positive utfall. Det har for eksempel blitt vist at spesifikke jobbkrav har en positiv sammenheng med positive utfall som jobbengasjement (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005b). I tillegg har nyere studier vist en delvis positiv sammenheng mellom jobbkrav, affektiv organisatorisk tilknytning og mening i arbeidet (Clausen, 2009; Clausen & Borg, 2011). For eksempel kom det frem at jobbkrav som *emosjonelle krav* og *arbeidstempo (work pace)* hadde en positiv sammenheng til mening i arbeidet, mens andre jobbkrav som *rollekonflikt* viste en negativ sammenheng. Resultatene fra de nevnte studiene antyder at spesifikke jobbkrav kan ha en positiv sammenheng med positive utfall. Der JD-R-modellen fremmer jobbkrav som en homogen gruppe (Demerouti et al. 2001), er det blitt foreslått at jobbkrav kan deles opp i to kategorier; jobbutfordrende (job challenges) og jobbhindrende (job hindrances) (LePine, Podsakoff, LePine, 2005; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007).

Jobbutfordrende krav er jobbkrav som ansatte anser skaper utfordringer og muligheter til personlig utvikling og prestasjon. Jobbhindrende krav er derimot jobbkrav som ansatte anser skaper hindringer for personlig vekst og måloppnåelse (Podsakoff et al. 2007). Jobbkarakteristikker som arbeidsmengde, tidspress, og kognitive krav er identifisert som jobbutfordrende krav, mens rolle-konflikt, jobbusikkerhet, og konflikter er identifisert som jobbhindrende krav (Van den Broeck, De Cuyper, De Witte, & Vansteenkiste 2010). Det eksisterer empirisk støtte for en differensiering mellom jobbutfordrende- og jobbhindrende krav (Podsakoff et al. 2007; Van den Broeck et al. 2010), men det blir fremhevet at forholdet mellom jobbutfordrende krav og utmattelse behøver mer forskning (Van den Broeck et al. 2010). Likevel kommenterer Van den Broeck og kolleger at datagrunnlaget i denne sammenheng antyder en mulighet for at jobbutfordrende krav kan være krevende i den grad at det behøves innsats som gir utmattelse, men ikke på en slik måte at de ansatte blir totalt

utmattet. Dermed kan *energibruk* være et mer presist definerende trekk for den generelle kategorien jobbkrav enn utmattelse, som beskrevet i JD-R-modellen.

Denne oppgaven tar utgangspunkt i JD-R-modellen som foreslått av Demerouti og kolleger (2001). Samtidig som proponenter av JD-R-modellen mener buffereffekten har empirisk støtte (Bakker et al. 2005a; Xanthopoulou et al. 2007), finnes det de som er mer kritisk og hevder dem empiriske støtten er begrenset og ikke god nok (Taris, 2006; Van den Broeck et al. 2010). Derfor kan det i sammenheng med empiriske funn som knytter jobbkrav og mening i arbeidet (Clausen, 2009; Clausen & Borg, 2011) virke relevant å inkludere jobbutfordrende- og jobbhindrende krav som et bidrag i tillegg til JD-R-modellen for å øke forståelsen om forholdet mellom jobbkrav og mening i arbeidet.

Organisatorisk Tilknytning

Essensen av mening i arbeidet, den “forbindelsen” som Baumeister og Vohs (2002) mener binder individet til organisasjonen, kan bidra til økt organisatorisk tilknytning (Milliman et al. 2003) og dermed øke organisasjonens evne til å holde på sine ansatte. Følgende kan det hevdes at fokus på mening i arbeidet kan øke organisasjonens evne til å holde på sine ansatte ved forhøyet organisatorisk tilknytning, siden organisatorisk tilknytning er vist å ha sterk sammenheng med å forbli i organisasjonen (Mowday, Porter, & Steers, 1982). Med utgangspunkt i de teoretiske modellene kan det forventes at positive opplevelser i arbeidsplassen vil føre til en utvikling av positive psykologiske tilknytninger til arbeidsrelaterte elementer (Fredrickson, 2001). Organisatorisk tilknytning kan videre fungere som en kraft som binder individet til organisasjonen (Meyer, Becker, & van Dick, 2006).

Mowday og kolleger (1982) definerer organisatorisk tilknytning som den relative styrken av et individs identifikasjon med, og involvering i, en organisasjon. Ifølge Mowday og kolleger består begrepet av flere aspekter og inkluderer å tro på og aksept for organisasjonens mål og verdier, et ønske om å bli værende i organisasjonen, og villighet til å

yte en innsats for organisasjonen. Organisatorisk tilknytning har vist å være en god prediktor for organisatorisk atferd, og at ansatte med høy organisatorisk tilknytning vil i større grad forbli i organisasjonen og arbeide mot organisasjonens mål (Mowday et al. 1982).

Forskningen viser at organisatorisk tilknytning har sterk forbindelse med botilknytning, jobbtilfredshet, og jobbdeltakelse (Fischer & Mansell, 2009; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al. 2002; Solinger, Van Olffen, & Roe, 2008). I tillegg til å være assosiert med å være mindre sannsynlighet for å forlate organisasjonen, er de med høyere organisatorisk tilknytning mest sannsynlig for å ha lavere fravær, delta i organisatorisk medlemskapsatferd, prestere bedre, og gi uttrykk for bedre helse og velvære (Angle & Perry, 1981; Mathieu & Zajac, 1990; Meyer et al. 2002; Solinger et al. 2008).

Tre-komponentmodellen til Allen og Meyer (1990) er den modellen om organisatorisk tilknytning som har fått bredest oppslutning (Meyer et al. 2002; Solinger et al. 2008). En av komponentene i modellen er *affektiv organisatorisk tilknytning*, som refererer til en identifisering med, deltakelse i, og en emosjonell tilknytning til organisasjonen. Noe som betyr at ansatte med sterk affektiv tilknytning blir i organisasjonen, fordi de ønsker det. I denne oppgaven vil affektiv tilknytning være gjeldende fordi den peker mot den ansattes tilknytning til hans eller hennes organisasjon, hvor deltagelse i organisatorisk aktivitet er et mål i seg selv, og er videre karakterisert av indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985), mens følelsen av affektiv organisatorisk tilknytning intensiveres (Meyer & Herscovitch, 2001).

Organisatorisk tilknytning og mening i arbeidet. Mening i arbeidet er funnet å være assosiert med organisatorisk tilknytning hos business-studenter med deltidsarbeid (Milliman et al. 2003). Samtidig viser forskningsresultater at affektiv organisatorisk tilknytning og opplevelsen av mening i arbeidet er assosiert med turnover-intensjoner på en slik måte at de med høy organisatorisk tilknytning (Cole & Bruch, 2006; Glazer & Kruse, 2008; Harris & Cameron, 2005; Meyer et al. 2002) og som opplever mening i arbeidet (Leiter et al. 1998) er

mindre tilbøyelige til å forlate jobbene sine enn andre ansatte. Ifølge Meyer et al. (2006) kan affektiv organisatorisk tilknytning fungere som en kraft som binder individet til organisasjonen. For eksempel har det blitt vist at affektiv organisatorisk tilknytning og mening i arbeidet fungerer som medierende faktorer mellom psykososiale arbeidsmiljøkarakteristikker (arbeidsintensitet, rollekonflikter, emosjonelle krav, arbeidsfamilie-konflikter, innflytelse, lederskapskvalitet) og turnover (Clausen, 2009).

Organisatorisk tilknytning og positiv feedback. Norris-Watts og Levy (2004) har funnet at de ansatte som jobber i et miljø med positiv feedback rapporterer høyere affektiv organisatorisk tilknytning. I tillegg er det funnet sammenhenger mellom ansattes affektive tilknytning og forskjellige former for lederatferd, eller lederskapsstil (Meyer et al. 2002), som antyder at positiv feedback fra ledere kan øke den affektive organisatoriske tilknytningen.

Videre er det tidligere i teoridelen nevnt at positiv feedback på arbeidsplassen generelt vil lede til positive emosjoner (Belschak & Den Hartog, 2009). I en meta-analytisk studie ble det vist at positiv affekt på arbeidsplassen er funnet å være signifikant positivt korrelert med organisatorisk tilknytning (Thoresen, Kaplan, Barsky, Chermont, & Warren, 2003). Med utgangspunkt i broaden-and-build-modellen av Fredrickson (2001) kan det teoretisk antydes en sammenheng mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning, ved at positive emosjoner og affekt på arbeidsplassen kan bidra til en affektiv organisatorisk tilknytning.

Organisatorisk tilknytning og innovativt klima. Det har i forskjellige studier blitt vist en positiv sammenheng mellom organisatorisk tilknytning og innovativt klima (Crespell, 2007; Ng, Feldman, & Lam, 2010; Van Vianen, De Pater, Bechtoldt, & Evers, 2011). Implikasjonene av de nevnte studiene er at en økt oppfatning om et innovativt klima kan øke de ansattes organisatoriske tilknytning.

Det er aspekter ved et innovativt klima som gjør det rimelig å anta en sammenheng til organisatorisk tilknytning. En oppfatning om et innovativt klima betyr at det er en aktiv

deltakelse og interaksjon mellom ansatte, noe som er nevnt å fremme tilknytning (West & Anderson, 1996), samtidig som at en organisasjonskultur som fremmer atferd fordelaktig for organisasjonen har vist å være tilknyttet organisatorisk tilknytning (Meyer et al. 2002; Miron et al. 2004). På dette grunnlag virker en sammenheng mellom innovativt klima og organisatorisk tilknytning å være sannsynlig.

Hypoteser

I innledningen er det nevnt at formålet med oppgaven er å undersøke sammenhengen mellom jobbressurser og mening i arbeidet, og videre sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. JD-R-modellen er blitt presentert for å beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet, og modellen beskriver sammenhengene mellom jobbkrav, jobb-, og personlige ressurser og assosierte utfall. Dermed kan det være relevant å inkludere jobbkrav ved undersøkelse av sammenhengen mellom jobbressurser og mening i arbeidet. Det eksisterer, som nevnt i teoridelen, også empiri som gjør sammenhengen mellom jobbkrav og mening i arbeidet interessant å undersøke. En konkret problemstilling av oppgaven er som følger:

Hvilken sammenheng har positiv feedback, innovativt klima og jobbkrav med opplevelsen av mening i arbeidet, og hvilken sammenheng har mening i arbeidet med organisatoriske tilknytning?

Med bakgrunn i teorien gjennomgått i teoridelen vil det nå bli fremlagt de hypotesene som vil forsøke å besvare problemstillingen.

I tråd med JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001) og broaden-and-build-teorien (Fredrickson, 2001) kan det hevdes at jobbressurser vil ha en positiv sammenheng med mening i arbeidet. I teoridelen er det inkludert to jobbressurser; innovativt klima og positiv feedback. Positiv feedback er funnet å utløse positive emosjonelle reaksjoner (Belschak & Den Hartog, 2009), og med utgangspunkt i broaden-and-build-teorien kan det videre antas en

positiv sammenheng mellom positiv feedback og mening i arbeidet. Følgende hypoteser blir undersøkt:

Hypotese 1: Positiv feedback har en positiv sammenheng med opplevelse av mening i arbeidet.

Med utgangspunkt i JD-R-modellen blir det naturlig å anta at innovativt klima, som er en jobbressurs på lik linje med positiv feedback, har en positiv sammenheng med mening i arbeidet. Det er funnet en sammenheng hvor mening i arbeidet predikerer innovativt klima (Übicus & Alas, 2009). Videre er det nevnt i teoridelen at konseptene innovativt klima og mening i arbeidet kan knyttes ved faktorer som indre driv og motiv som gjør at arbeidet har en iboende fortjeneste. Innovativt klima er knyttet til kreative prosesser som videre er knyttet til positiv affekt (Hennessey & Amabile, 2010). Positiv affekt og emosjoner på arbeidsplassen kan med utgangspunkt i broden-and-build-teorien tenkes å bidra til en opplevelse av mening i arbeidet (Fredrickson, 2001). Dermed blir følgende hypotese undersøkt:

Hypotese 2: Innovativt klima har en positiv sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet.

Opgaven baserer seg på JD-R-modellen som hevder at jobbkrav er en energisk prosess som kan føre til utbrenthet og manglende engasjement (Bakker et al. 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Det er likevel funnet i studier en positiv sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet, samt andre positive utfall som jobbengasjement og organisatorisk tilknytning (Clausen, 2009; Clausen & Borg, 2011; Bakker et al. 2005b). Buffereffekten og differensiering av jobbkrav, jobbhindrede og jobbutfordrende, er nevnt som mulige forklaringer for den observerte positive sammenhengen (Bakker & Demerouti 2007; Podsakoff et al. 2007). Følgende hypotese blir undersøkt:

Hypotese 3: Jobbkrav har en positiv sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet.

Mening i arbeidet har vist å ha en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning (Milliman et al. 2003). Samtidig kan det forventes at positive opplevelser i arbeidsplassen vil føre til en utvikling av positive psykologiske tilknytninger til arbeidsrelaterte elementer (Fredrickson, 2001). Følgende hypotese blir undersøkt:

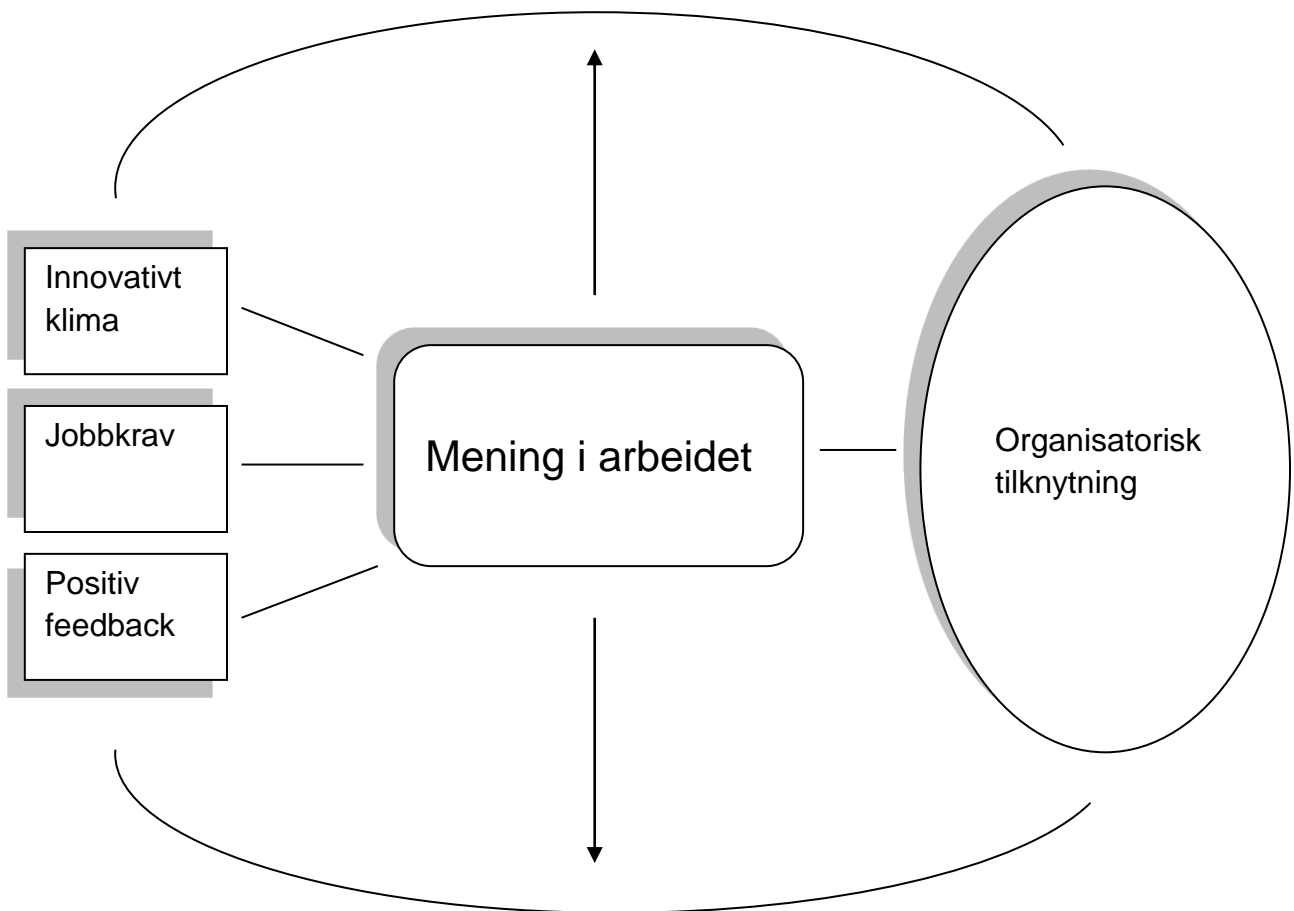
Hypotese 4: Mening i arbeidet har en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning.

I den longitudinelle studien til Clausen (2009) ble det funnet at mening i arbeidet hadde en medierende effekt mellom forskjellige arbeidsmiljøkarakteristikker og turnover. Arbeidsmiljøkarakteristikkene inkluderte arbeidsintensitet, rollekonflikter, emosjonelle krav, innflytelse og lederskapskvalitet. I tillegg har Schaufeli og Bakker (2004) vist i sin studie at jobbegasjement fungerer som en medierende faktor mellom jobbressurser og turnover-intensjoner. Jobbressursene inkluderte prestasjonsfeedback, sosial støtte fra kolleger, og tilsynsveiledning (supervisory coaching). Mening i arbeidet anses som et positivt arbeidsrelatert trekk på lik linje med jobbegasjement. Samtidig har konseptet mening i arbeidet som nevnt likhetstrekk med dedikasjon-dimensjonen innenfor konseptet jobbegasjement, noe som gjør at de to nevnte konseptene ved noen aspekter overlapper hverandre (Clausen, 2009). Det kan derfor spekuleres om at variabelen mening i arbeidet også kan ha en medierende rolle mellom jobbressursene, positiv feedback og innovativt klima, og organisatorisk tilknytning. I tillegg er det i samsvar med JD-R-modellen (Demrouti et al. 2001) og broaden-and-build-teorien (Fredrickson, 2001) å forvente at jobbressurser vil assosieres med positive utfall. Av dette fremkommer hypotesene:

Hypotese 5a: Mening i arbeidet fungerer som en medierende faktor mellom innovativt klima og organisatorisk tilknytning.

Hypotese 5b: Mening i arbeidet fungerer som en medierende faktor mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning.

Det er laget en modell (se figur 1) som tar utgangspunkt i hypotesene og illustrerer hvordan de ulike variablene er assosiert med hverandre.



Figur 1. En arbeidsmodell som illustrerer hvordan de ulike variablene er antatt å være assosiert med hverandre som følge av problemstilling og medfølgende hypoteser.

Metode

Det vil i denne delen bli presentert informasjon om prosjektet, utvalget og gjennomføringen av datainnsamlingen. Spørreskjemaet og aktuelle variabler vil også bli presentert, samt de statistiske analysene som er anvendt.

Prosjektets Bakgrunn

Denne oppgaven er en del av et større nordisk prosjekt som involverer et samarbeid mellom Finland, Sverige, Norge og Danmark. Prosjektet har tittelen “Building engagement and healthy organisations” og har som formål å kartlegge positive faktorer i arbeidslivet, hva som bidrar til økt engasjement hos arbeidstakerne og hva som skaper sunne og produktive organisasjoner i en Nordisk arbeidsmiljøkontekst. Marit Christensen og Lisa Vivoll Straume ved NTNU i Trondheim har ledet det norske bidraget. Jeg tok del i prosjektet våren 2011 og det ble gjort datainnsamling høsten 2011 ved Sparebank1-filialer i trøndelag, Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST), og St. Olavs Hospital. Opprinnelig var det kun i Sparebank1-filialene data skulle bli samlet, men HiST og St.Olavs Hospital ble tilført senere for å øke antall respondenter.

Min interesse for fokus på positive og ressursstyrkende faktorer for arbeidsplassen ble avgjørende for min deltakelse i dette prosjektet. Vi var fire studenter (heretter studentgruppa) som ble med i prosjektet og har samarbeidet om oppgaver relatert til oversettelse av spørreskjema, presentasjoner og datainnsamling.

Det er viktig at etiske retningslinjer blir fulgt i gjennomføringen av prosjektet hvor det tas hensyn til personvern, informasjonsplikt, og fritt og informert samtykke ifra respondenter. Prosjektet ble søkt og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD).

Utvalg

Ettersom det nordiske prosjektet inkluderte samarbeidspartnere fra andre nordiske land, så ble det mulig å kombinere data fra Sverige og Norge. Utvalget består av 382

arbeidstakere, 202 norske og 180 svenske. Størrelsen på utvalget kan anses å være stort nok for å representere en større populasjon, over 50 000, med 95 % konfidensintervall (Cozby, 2009). Majoriteten (260) (Sparebank1, Ica Banken) er bankansatte i regnskapsavdeling, mens resten er tilknyttet høyskole (33) (HiST) og sykehus (89) (St.Olavs Hospital). Det svenske utvalget består av kun ansatte i en middelsstor svensk bank; Ica Banken. Svarprosenten for hele utvalget var på 32 %.

Svarprosenten i det norske utvalget var 22 %, 71 % kvinner og 29 % menn. 35 % var i aldersgruppen over 50 år, 58 % mellom 30 og 50 år, mens 7 % var under 30. 89 % hadde høyere utdanning, 53 % hadde vært i jobben i mer enn 7 år i jobben, mens 22 % i mer enn 15 år. I det norske utvalget hadde 92 % fast stilling.

Svarprosenten i det svenske utvalget var 73 %, 64 % kvinner og 36 % menn. Totalt i det svenske utvalget var 18 % over 50 år, 64 % mellom 30 og 50 år og 18 % under 30 år. 45 % hadde høyere utdanning. Flertallet hadde også arbeidet lenge i banken - 50 % i mer enn 7 år, og 15 % i mer enn 15 år. I det svenske utvalget hadde 96 % fast stilling.

Å slå sammen det norske og svenske utvalget virker å være akseptabelt med hensyn til at de nordiske kulturer har mye likheter. Utvalget kan sies å være et hensiktsmessig utvalg (purposive) på grunnlag av at de er valgt fordi de er mennesker tilknyttet en større organisasjon, og at de er i arbeid. For å øke antall respondenter ble det inkludert respondenter fra arbeidsplasser som var tilgjengelig, og dermed kan utvalget også karakteriseres som et bekvemmelighetsutvalg. Fordelingen av alder, kjønn, utdanning, og jobbstilling er relativt like mellom det svenske og det norske utvalget. Den største forskjellen observert var at 89 % av det norske utvalget rapporterte å ha høyere utdanning, mens bare 45 % rapporterte høyere utdanning i det svenske utvalget. Totalt er det en noe skjev fordeling mellom kvinner og menn, hvor omtrent 68 % er kvinner.

Prosedyre for Innsamling av Data

Innsamling av data ble gjort ved et web-basert spørreskjema høsten 2011. Spørreskjemaet er basert på det som ble benyttet i Sverige, som forøvrig ble administrert i papirform. Studentgruppa lagde en presentasjon som ble holdt for fire av bankfilialene i Sparebank 1, henholdsvis i Levanger, Verdalen, Stjørdalen, og Trondheim. Presentasjonen ble holdt for regnskapsavdelingene i Sparebank1, som rett etter presentasjonen sendte spørreskjemaet ut til de ansatte. Alle ansatte ved hver avdeling fikk tilbud om å delta i spørreundersøkelsen. På grunn av tidsnød ble det ikke gjort presentasjon for alle arbeidsplassene som deltok i undersøkelsen. Det var satt en frist til 23.11.11 og det ble vanskelig å avtale tidspunkter før denne datoen. Det ble ikke holdt presentasjoner for Sparebank1-filialen i Namsos. Høgskolen i Sør-Trøndelag (HiST) og St. Olavs Hospital ble inkludert sent i prosjektet og fikk heller ingen presentasjon på grunn av tidsnød. Det ble sendt ut purrerunde til avdelingsledere.

Arbeidsplassene HiST og St.Olavs Hospital ble inkludert i den siste fasen av datainnsamlingen for å øke antall respondenter.

Data fra Sverige ble også inkludert i denne undersøkelsen for å øke antall respondenter. Ansvarlig for prosjektet som samlet det svenske utvalget var Ulrika Lundberg som kontaktet flere middelsstore bedrifter. Ica Banken viste interesse og Ulrika Lundberg møtte dem i et personlig møte før innsamling av data. Datainnsamlingen for det svenske utvalget har blitt utført på et tidligere tidspunkt.

Spørreskjemaet

I utformingen av spørreskjemaet for det norske utvalget ble det tatt utgangspunkt i et svenskt spørreskjema laget tidligere i forbindelse med det nordiske prosjektet. Studentgruppa jobbet med oversettelsen under ledelse av Marit Christensen og Lisa V. Straume. I tillegg hadde vi også enkelte spørsmål på dansk og engelsk. Dette var fordelaktig for å øke

nøyaktigheten i oversettingen til norsk og dermed unngå at betydningen i spørsmålet ville bli forandret i oversettingen.

Bakgrunnsvariabler. I spørreskjemaet er det inkludert bakgrunnsopplysninger om alder, kjønn, utdanning, antall år i bedrift, ansettelsesforhold, og om medarbeidersamtaler.

Mening i arbeidet. For å måle mening i arbeidet har spørreskjemaet inkludert syv spørsmål. De tre første er hentet fra Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) (Kristensen, Hannerz og Borg, 2005; Pejtersen, Kristensen, Borg, and Bjorner, 2010). De fire siste er utviklet av forskere ved Det Nasjonale Forskningscenteret for Arbeidsmiljø i Danmark (National Work Cohort 2010 Study). Et eksempel på spørsmål om mening i arbeidet er:

“Føler du at du gjør en viktig jobb?”. For å svare blir det brukt en 5-punkts skala som rangerer fra “I svært liten grad” (1) til “I svært stor grad” (5). Utviklingen av disse spørsmålene ble utført på bakgrunn av et utvalg av 1858 danske ansatte i alderen 20 til 59 år. Variabelen mening i arbeidet hadde Cronbachs alfa på .87 og kan betraktes som god (Field, 2009).

Positiv feedback. For å måle positiv feedback er det totalt seks utsagn som man må ta stilling til. De første tre utsagnene er lagd på bakgrunn av artikkelen til Hackman og Oldham (1975). Et eksempel på utsagn her er: “I arbeidet mitt finnes det mange anledninger til å bedømme hvor godt jeg utfører arbeidet mitt.” For å svare anvendes det en 5-punkts skala som rangerer fra “Svært uenig” (1) til “Svært enig” (5). De siste tre utsagn som man må ta stilling til er hentet fra Pejtersen et al. (2010). Eksempelspørsmål er: “mine ledere verdsetter arbeidet mitt”. Svarkategorien er den samme som ovenfor, det vil si en 5-punkts skala som rangerer fra “Svært uenig” (1) til “Svært enig” (5). Cronbachs alfa for indeksen er .75 og kan betraktes som god (Field, 2009).

Innovativt klima. For å måle variabelen innovativt klima er det tre utsagn en må ta stilling til. Utsagnene er hentet på bakgrunn av artiklene til Hakanen, Bakker, og Schaufeli (2006) og Hakanen og kolleger (2008). Et eksempel spørsmål er: “På min arbeidsplass

diskuterer vi i fellesskap arbeidsoppgaver, målsetninger og hvordan vi kan oppnå disse målene”. I svarkategorien er det en 5-punkts skala som rangeres fra “Aldri” (1) til “Veldig ofte” (5). Cronbachs alfa for indeksen er .71. Verdien .70 blir betraktet som et avgrensningspunkt, og kan derfor avgjøre at alfa-verdien for indeksen innovativt klima er godkjent.

Jobbkraft. For å måle jobbkraft blir det brukt syv spørsmål som må besvares. Det første spørsmålet: “Arbeider du i meget høyt tempo?” er hentet ifra Pejtersen et al. (2010). De resterende spørsmålene er hentet fra Elo et al. (2000). Eksempelspørsmål fra denne gruppen er: “Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?”. Svarkategorien på de syv spørsmålene har en 5-punkts skala som er rangert fra “Meget sjelden eller aldri” (1) til “Meget ofte eller alltid” (5). Indeksen jobbkraft har Cronbachs alfa som viser verdi på .66 som er lavere enn det man kan betrakte som en god alfa-verdi. Det er nevnt i forskning på psykologiske konstrukt at slike verdier kan forekomme på grunn av variasjoner i konstruktet (Kline, 1993).

Organisatorisk tilknytning. For å måle organisatorisk tilknytning blir det brukt fire spørsmål som er hentet ifra Pejtersen et al. (2010). Svarkategorien har en 5-punkts skala og rangeres fra “I svært liten grad” (1) til “I svært høy grad” (5). Eksempel på spørsmål som blir brukt er: “Jeg liker å fortelle om min arbeidsplass til andre mennesker”. Skalaen for organisatorisk tilknytning refererer til *affektiv organisatorisk tilknytning* konseptualisert av Meyer, Allen og Smith (1993). Målet for organisatorisk tilknytning har en Cronbachs alfa på .76 som kan betraktes som god (Field, 2009).

Statistiske Analysemetoder

For å gjøre analyser har dataprogrammet SPSS 20 blitt benyttet til å undersøke frekvensfordelinger, Cronbachs alfa, korrelasjonsanalyser og regresjonsanalyser. I de medierende analysene ble Sobels test utført på nettsiden til Vanderbilt University (Preacher, 2010).

Reliabilitet. Det er viktig ved mål av psykologiske konstrukt å sjekke reliabiliteten til de forskjellige målene. Reliabiliteten forteller om påliteligheten ved målene og om de måler det samme konstruktet på en konsistent måte. I denne oppgaven ble det benyttet Cronbachs alfa for å måle den indre konsistensen i målene. Cronbachs alfa er det mest vanlige brukte mål for en indre konsistens og representerer hvor godt de ulike testleddene henger sammen i å reflektere det samme underliggende konstrukt (Murphy & Davidshofer, 2005). Det er vanlig å akseptere alfa-verdi på .70 og .80 som gode. Verdier som ligger godt under indikerer en upålitelig skala (Field, 2009). Kline (1993) sier at ved måling av psykologiske konstrukt kan man forvente verdier selv under .70, på grunn av variasjoner i konstruktet som blir målt. Cronbachs alfa er sårbar hvis det er få testledd, og spesielt i sammenheng med et lavt utvalg (Field, 2009).

Korrelasjonsanalyser. For å måle korrelasjoner mellom variablene innovativt klima, positiv feedback, mening i arbeidet, jobbkrav og organisatorisk tilknytning, ble det benyttet bivariate korrelasjoner med Pearson produkt-moment korrelasjon. Pearsons korrelasjonskoeffisient kan variere fra -1 til +1. En koeffisient med verdi på +1 indikerer at to variabler korrelerer perfekt med hverandre, som betyr at når den ene øker, så øker den andre i lik grad. En koeffisient med verdi -1 indikerer en perfekt negativ korrelasjon, som betyr at når den ene variabelen minker, så øker den andre i samme grad. En koeffisient på 0 indikerer ingen sammenheng mellom to variabler. Koeffisienter med verdier på ± 1 representerer en svak effekt, ± 3 er en moderat effekt, og ± 5 er en sterk effekt (Field, 2009).

Regresjonsanalyser. For å undersøke om jobbressurser og jobbkrav har en positiv sammenheng på mening i arbeidet ble det benyttet multipl lineær regresjonsanalyse. Det er valgt å bruke en hierarkisk regresjon som gjør det mulig spesifisere rekkefølgen på variablene for å kunne kontrollere for effektene av kovariater, eller for å teste effektene av spesifikke prediktorer uavhengige av innflytelsen til andre. Field (2009) sier at hvis man har en teoretisk

antagelse om at noen av de uavhengige variablene har sterkere innflytelse enn andre på den avhengige variabelen, bør man benytte en hierarkisk regresjonsanalyse. På bakgrunn av dette er det satt variabler ifra bakgrunnsopplysninger som alder, kjønn og utdanning i blokk 1, og legger så til jobbressursene i blokk 2, og til sist jobbkrav i blokk 3. Ifølge JD-R-modellen blir det antatt at jobbkrav og jobbressurser igangsetter forskjellige prosesser (Demerouti et al. 2001), og det kan videre antas at de vil ha forskjellig innflytelse. Det var ingen teoretiske antagelser for at den ene jobbressursen skulle ha en sterkere innflytelse enn den andre, og derfor ble jobbressursene innovativt klima og positivt feedback satt i samme blokk.

Regresjonsanalysen gir også en determinasjonskoeffisient (R^2) som er et mål på den totale variansen den avhengige variabelen blir forklart av prediktorene (Field, 2009). Det ble også utført en hierarkisk regresjonsanalyse for å undersøke sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. Det er også her kontrollert for kovariater, og det ble da valgt variablene alder, kjønn og utdanning. For å utføre en regresjonsanalyse er det en forutsetning at alle relevante prediktorer (x-variabler) er tatt med, og irrelevante er eliminert. Det er også viktig at sammenhengene mellom x-variablene og y-variablene (avhengig variabel) er lineære (Ringdal, 2007). Med hensyn til utvalgsstørrelse er det anbefalt et minimum av 50 respondenter pluss 8 for hver prediktor (Field, 2009). Til sist er det viktig å nevne at modellen skal være additiv, det vil si at det ikke er et samspill mellom x-variablene (Ringdal, 2007). Den sistnevnte forutsetningen refererer til multikollinearitet.

Multikollinearitet. Multikollinearitet oppstår når det eksisterer en sterk korrelasjon mellom to eller flere prediktorer i en regresjonsmodell. Dette kan bidra til en type 2 feil hvor den uavhengige variabelen mister sin forklaringskraft på den avhengige variabelen, selv om den egentlig fungerer som en prediktor. Multikollinearitet mellom prediktorene gjør det også vanskelig å fastslå den enkeltes forklaringskraft. I utføringen av en multipl regressjonsanalyse kan det undersøkes multikollinearitet i SPSS og få ut to verdier for hver av

de uavhengige variablene; VIF (variance inflation factor) og en toleranseverdi ($1/VIF$). Det er ingen faste regler på hvilke VIF-verdier som kan skape problemer, men det er foreslått av Myers (gjengitt etter Field 2009 s. 224) at verdier på 10 bør gi bekymring. Bowerman og O'Connel (gjengitt etter Field 2009 s. 224) mener på sin side at gjennomsnittsverdien ikke bør overstige 1. Toleranseverdien, som man får ved å dele 1 på VIF-verdien, bør ikke være under .20. Verdier under .10 indikerer at problemet er kritisk (Field, 2009).

Medierende analyser. For å teste hypotesene 5a og 5b om at mening i arbeidet har en medierende effekt mellom jobbressursene, innovativt klima og positiv feedback, og organisatorisk tilknytning ble det utført Sobels test (Sobel, 1982, 1986). Sobels test forteller hvorvidt reduksjonen av effekten av den uavhengige variabelen (UV) på den avhengige variabelen (AV), etter inkludering av mediatoren i modellen, er en signifikant reduksjon og derfor om den medierende effekten er statistisk signifikant. Sobels test forteller også om den medierende effekten er delvis eller full. Når samvariansen mellom UV og AV forsvinner ved inkludering av mediator har vi en full medierende effekt. Det betyr at den variansen som kunne forklare effekten av UV på AV bare skyldtes den medierende variabelen. Hvis samvariansen mellom UV og AV blir signifikant redusert ved inkludering av mediator, men det likevel er en samvarians mellom UV og AV, så har vi en delvis medierende effekt (Sobel, 1982, 1986).

I utføringen av Sobels test blir det benyttet regresjonsanalyser og dermed er det viktig at utvalget er stort nok for at testen skal produsere nøyaktige tall. Det er nevnt tidligere at ved regresjonsanalyser er det anbefalt et minimum av 50 respondenter pluss 8 for hver prediktor (Field, 2009). Dermed bør det være et minimum av 66 respondenter ved utføring av Sobels test.

Resultater

Det vil først bli presentert deskriptiv statistikk med Cronbachs alfa. Deretter vil det vises en korrelasjonsmatrise med alle variablene inkludert i hypotesene. Regresjonsanalysene blir så presentert, før det til slutt blir tatt for seg de medierende analysene.

Deskriptiv Statistikk

Utvalgets rapportering av de inkluderte variablene vises i tabell 1. De gjennomsnittlige skårene for variablene i tabell 1 ligger i den øvre halvdel av svarskalaen. Mening i arbeidet ligger høyest (M=3.84) og jobbkrav ligger lavest (M=3.27). Variablene har Cronbachs alfa-verdier som er gode med unntak av jobbkrav ($\alpha=.66$). Alfa-verdien for jobbkrav ligger like under .70, men dette kan være å forvente ved måling av psykologiske konstrukt (Kline, 1993).

Tabell 1

Utvalgets Rapportering av De Inkluderte Variablene

Variabel	M	SD	Min.	Max.	N	α
Mening i arbeidet	3.84	.62	1.57	5.00	346	.87
Organisatorisk tilknytning	3.64	.77	1.50	5.00	347	.76
Jobbkrav	3.27	.47	1.67	4.57	368	.66
Positiv feedback	3.68	.61	1.17	5.00	362	.75
Innovativt klima	3.38	.75	1.00	5.00	347	.71

Note. M = gjennomsnitt; SD = standardavvik; Min. = Minimumsverdi; Max. = maksimumsverdi; N = antall respondenter; α = Cronbachs alfa.

Korrelasjoner mellom Mening i Arbeidet, Innovativt Klima, Positiv Feedback, Jobbkrav, og Organisatorisk Tilknytning

Tabell 2 viser korrelasjonene mellom variablene inkludert i studien. Det er høyest korrelasjon mellom mening i arbeidet og positiv feedback ($r=.59$, $p<.01$) og mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning ($r=.58$, $p<.01$). Innovativt klima og mening i arbeidet viser en

moderat positiv sammenheng ($r=.42$, $p<.01$). Jobbkraav har en moderat positiv sammenheng med mening i arbeidet ($r=.36$, $p<.01$). Mening i arbeidet, innovativt klima, positiv feedback og organisatorisk tilknytning viser høye positive korrelasjoner med hverandre.

Tabell 2

Korrelasjoner mellom De Inkluderte Variablene

Variabel	1	2	3	4	5
Mening i arbeidet	1	.			
Innovativt klima	.42**	1			
Positiv Feedback	.59**	.50**	1		
Jobbkraav	.36**	.20**	.34**	1	
Organisatorisk tilknytning	.58**	.49**	.49**	.23	1

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

Jobbressurser, Jobbkraav og Mening i Arbeidet

I sammenheng med hypotese 1, 2 og 3 ble en hierarkisk regresjonsanalyse utført med hensikt å se hvordan jobbressursene og jobbkraav påvirker mening i arbeidet når vi kontrollerer for kjønn, alder og utdanning. Tabell 3 viser at kjønn, alder og utdanning bare forklarer 2 % av variansen i mening i arbeidet. Det er ingen signifikant sammenheng mellom kjønn, alder og utdanning, og mening i arbeidet. Når positiv feedback og innovativt klima blir inkludert i modellen i blokk 2, så ser vi at den forklarte variansen av mening i arbeidet øker med 44 %. Positiv feedback har en signifikant effekt på mening i arbeidet med en betaverdi på .55 ($p < .001$). Innovativt klima har en signifikant effekt på mening i arbeidet med en betaverdi på .21 ($p < .01$). Ved inkludering av jobbkraav i modell 3 øker den forklarte variansen med 2 %, med betaverdien .14 ($p < .001$). Av resultatene kan det leses at jobbressursene gir den største forklaringsvariansen. I tillegg virker det som at positiv feedback har et større

forklaringsbidrag enn innovativt klima. Totalt forklarer jobbkrav, positiv feedback og innovativt klima 48 % av variansen av mening i arbeidet.

Tabell 3

Hierarkisk Regresjonsanalyse: Avhengig Variabel - Mening i Arbeidet

Prediktorer	B	SE B	β	R ²	ΔR
Blokk 1				.02	.00
Kjønn	.08	.10	.07		
Alder	.00	.00	.06		
Utdanning	-.11	.07	-.13		
Blokk 2				.46	.45
Kjønn	.02	.09	.02		
Alder	.00	.00	.03		
Utdanning	-.11	.06	-.13		
Positiv feedback	.47	.06	.55***		
Innovativt klima	.16	.05	.21**		
Blokk 3				.48	.46
Kjønn	.07	.07	.06		
Alder	.00	.00	.01		
Utdanning	-.10	.05	-.12		
Positiv feedback	.42	.06	.49***		
Innovativt klima	.16	.05	.22**		
Jobbkrav	.17	.08	.14*		

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

Sammenhengen mellom Mening i Arbeidet og Organisatorisk Tilknytning

For å undersøke hypotese 4 ble det i tillegg til korrelasjonsanalysen gjort en hierarkisk regresjonsanalyse utført med hensikt å se hvordan jobbbressursene mening i arbeidet påvirker mening i organisatorisk tilknytning når vi kontrollerer for kjønn, alder og utdanning. Resultatene viste at mening i arbeidet hadde en signifikant ($p < .001$) sammenheng med organisatorisk tilknytning med en betaverdi på .63. Det er ingen signifikant sammenheng mellom kjønn, alder, utdanning og organisatorisk tilknytning. Ved inkludering av mening i arbeidet i regresjonsanalysen kunne modellen forklare 38 % av variansen av organisatorisk tilknytning.

Tabell 4

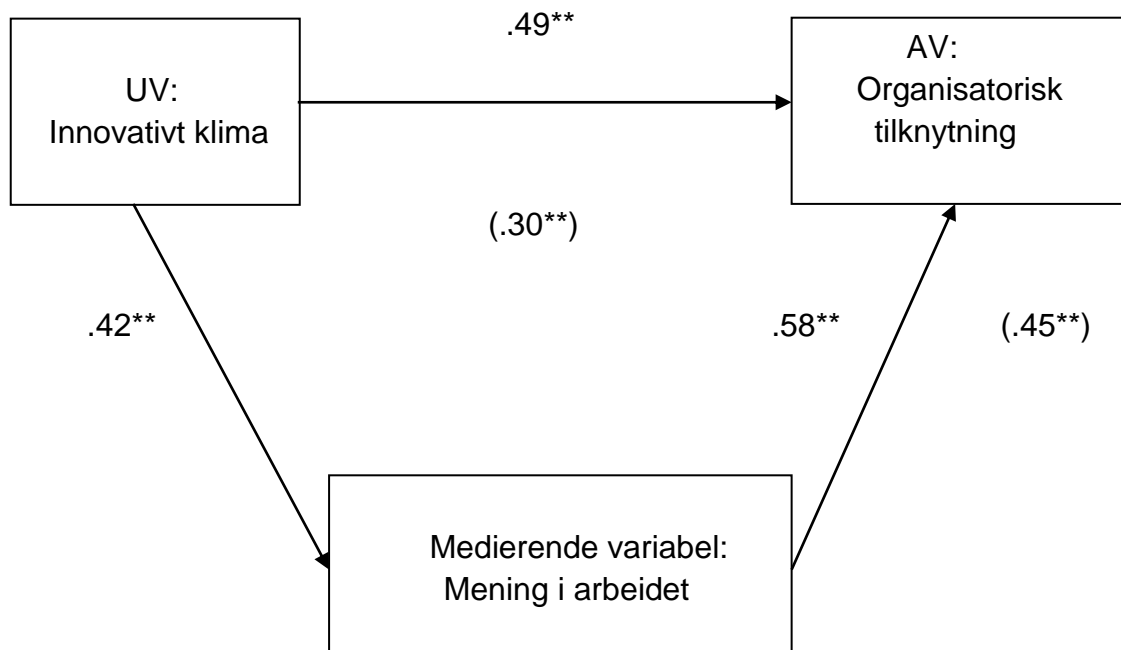
Hierarkisk Regresjonsanalyse: Avhengig Variabel - Organisatorisk Tilknytning

Prediktorer	B	SE B	β	R^2	ΔR
Blokk 1				.00	-.01
Kjønn	.00	.11	.00		
Alder	.00	.01	.04		
Utdanning	-.04	.08	-.04		
Blokk 2				.38	.37
Kjønn	.05	.09	.04		
Alder	.00	.00	-.00		
Utdanning	.05	.06	.05		
Mening i Arbeidet	.73	.08	.63***		

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$

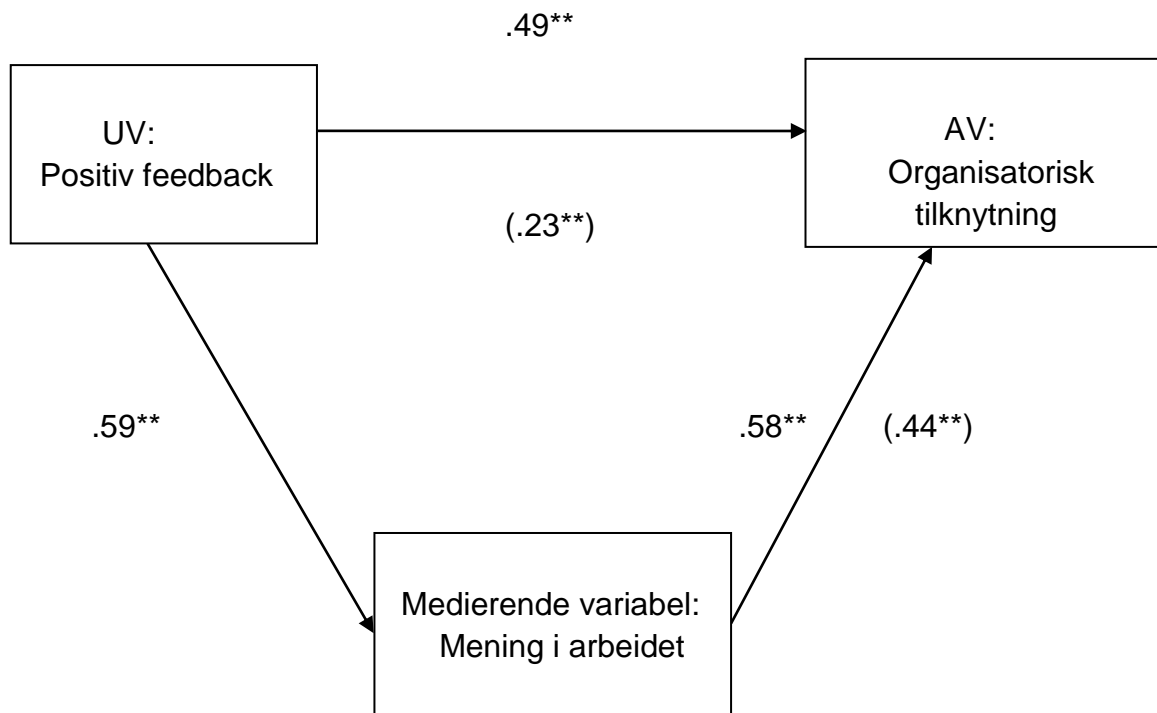
Medierende Analyser

For å undersøke hypotesene 5a og 5b, så ble det utført to medierende analyser ved å bruke Sobels test. En forutsetning for å kunne utføre analysen er at de inkluderte variablene korrelerer signifikant med hverandre (Baron & Kenny, 1986). I tabell 2 ser man at det er signifikant korrelasjon mellom de inkluderte variablene. Videre ble det gjort multiple regresjonsanalyser mellom innovativt klima, mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning (hypotese 5a). Det samme ble også gjort med variablene positivt feedback, mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning (hypotese 5b). Tall fra disse analysene, som inkluderer korrelasjonskoeffisienter, standardfeil, standardiserte og ustandardiserte betaverdier ble brukt for å kalkulere Sobels test. Resultatene vist i figur 2 støtter hypotese 5a om at det er en medierende effekt mellom innovativt klima og organisatorisk tilknytning hvor mening i arbeidet er den medierende faktoren. Sobels z-verdi (6.43) er signifikant ($p=.00$) og det er en delvis effekt, fordi det er fortsatt en signifikant korrelasjon mellom innovativt klima og organisatorisk tilknytning ($r=.30$) etter at mening i arbeidet blir inkludert i modellen. Den direkte korrelasjonen mellom UV og AV ble redusert fra .49 til .30. Det betyr at den indirekte effekten er på .19. Den indirekte effekten er den mengden av den opprinnelige korrelasjonen mellom UV og AV som nå går gjennom mediator. Den indirekte til totale ratioen får man ved å dele den indirekte effekten på den totale effekten. Indirekte til total ratio i figur 2 er .39 som betyr at 39% av effekten som innovativt klima har på organisatorisk tilknytning går gjennom mening i arbeidet.



Figur 2. Medierende analyse som undersøker den medierende effekten mening i arbeidet har mellom innovativt klima og organisatorisk tilknytning. Verdier i parentes er betavverdier hentet ifra regresjonsanalyse hvor UV og medierende variabel er prediktorer, og AV som avhengig variabel. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Resultatene i figur 3 støtter hypotesen 5b om at mening i arbeidet fungerer som en medierende faktor mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning. Sobels z-verdi er på 7.04 og er signifikant ($p = .00$). Det er en delvis effekt, fordi korrelasjonen mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning er fortsatt signifikant etter at mening i arbeidet blir inkludert i modellen. Den direkte korrelasjon ble redusert fra .49 til .23, og dermed en indirekte verdi på .26. Indirekte til totalt ratio i figur 3 er på .53, og betyr at 53% av effekten som positiv feedback har på organisatorisk tilknytning går gjennom mening i arbeidet.



Figur 3. Medierende analyse som undersøker den medierende effekten mening i arbeidet har mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning. Verdier i parentes er betaverdier hentet ifra regresjonsanalyse hvor UV og medierende variabel er prediktorer, og AV som avhengig variabel. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Multikollinearitet. Det ble utført tester for å undersøke om det eksisterte høye eller perfekte korrelasjoner mellom prediktorene i regresjonsanalysene. Ut ifra testene ble det ikke funnet et problem med multikollinearitet i regresjonsanalysene utført i denne oppgaven.

Multikollinearitet regresjonsanalyse tabell 3. Durbin-Watson testen viste verdien 1.85, som er en akseptabel verdi og indikerer at residualene er ukorrelerte (Field, 2009). VIF-verdiene varierer fra 1.01 til 1.47. Toleranseverdiene ligger godt over .20, og vi kan fastslå at det ikke eksisterer et problem med multikollinearitet.

Multikollinearitet regresjonsanalyse tabell 4. Durbin-Watson testen viste verdien 2.19, som er en akseptabel verdi og indikerer at residualene er ukorrelerte (Field, 2009). VIF-verdiene varierer ifra 1.01 til 1.03. Toleranseverdiene ligger godt over .20, og vi kan fastslå at det ikke eksisterer et problem med multikollinearitet.

Multikollinearitet regresjonsanalyser hypotese 5a og 5b. For den multiple regresjonsanalysen knyttet til hypotese 5a viste Durbin-Watson-testen verdien 1.82, som er en akseptabel verdi og indikerer at residualene er ukorrelerte (Field, 2009). VIF-verdiene var 1.54. Toleranseverdiene ligger godt over .20. For den multiple regresjonsanalysen knyttet til hypotese 5b viste Durbin-Watson-testen verdien 1.89, som er en akseptabel verdi og indikerer at residualene er ukorrelerte (Field, 2009). VIF-verdiene var 1.21. Toleranseverdiene ligger godt over .20, og vi kan fastslå at det ikke eksisterer et problem med multikollinearitet.

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hvilken sammenheng jobbressurser har med opplevelse av mening i arbeidet, og den videre sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. Det er blitt tatt utgangspunkt i JD-R-modellen og broaden-and-build-teorien som det teoretiske rammeverket for oppgaven. Ettersom det ble tatt utgangspunkt i JD-R-modellen for å beskrive det psykososiale arbeidsmiljøet ble det relevant å undersøke sammenhengen mellom jobbkrav og mening i arbeidet. Det var forventet at jobbressursene innovativt klima og positiv feedback ville ha en positiv sammenheng til opplevelsen av mening i arbeidet. Jobbkrav ble også forventet å ha en positiv sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet. Det var også forventet at mening i arbeidet ville ha en positiv sammenheng med organisatorisk tilknytning. Til slutt ble det undersøkt om mening i arbeidet kunne fungere som en medierende faktor mellom jobbressursene, innovativt klima og positiv feedback, og organisatorisk tilknytning. Denne diskusjonsdelen starter først med en kort oppsummering av studiens hovedfunn, før hver enkelt hypotese vil bli diskutert opp mot tidligere teori og empiri. Videre vil det bli gjort noen metodiske betraktninger omkring gjennomføringen av undersøkelsen. Til slutt vil resultatene bli diskutert opp mot teoretiske og praktiske implikasjoner.

Oppsummering av Hovedfunn

Resultatene støtter hypotesene om at jobbressurser har en positiv sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet. Både innovativt klima og positiv feedback korrelerte positivt med mening i arbeidet. Jobbkrav viste en positiv sammenheng med mening i arbeidet. Regresjonsanalysen viser også at de to nevnte jobbressursene og jobbkrav viser en signifikant sammenheng med mening i arbeidet når kjønn, alder og utdanning er kontrollert for. Regresjonsmodellen viste at de to jobbressursene sammen med jobbkrav kunne forklare 48 % av variansen av variabelen mening i arbeidet. Korrelasjonsverdier kunne vise en sterk positiv

sammenheng mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. En regresjonsanalyse kunne også vise at mening i arbeidet kunne forklare 38 % av variansen i organisatorisk tilknytning. De medierende analysene kunne vise at mening i arbeidet hadde en delvis medierende rolle for jobbressursene innovativt klima og positiv feedback. Den medierende rollen til mening i arbeidet var delvis, fordi det fortsatt eksisterte en samvarians mellom de inkluderte jobbressurser og organisatorisk tilknytning når mediatoren mening i arbeidet ble inkludert i analysen.

Hypotese 1

Det ble funnet støtte for hypotese 1, som hevdet at positiv feedback har en positiv sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet. Den signifikante korrelasjonen ($r=.59$) var høy mellom de nevnte variablene. Det ble videre vist i analysene at positiv feedback og innovativt klima økte den forklarte variansen av mening i arbeidet med 44 % etter at alder, kjønn og utdanning var kontrollert for, noe som er en relativt stor andel. Dette kan tyde på at de to jobbressursene spiller viktige roller for muligheten til å oppleve mening i arbeidet. Det eksisterte ingen teoretiske argumenter for å skille mellom de to jobbressursene, og de ble derfor inkludert i samme modell i analysen. Dermed kan det bare spekuleres hvor stor andel positiv feedback alene kan forklare variansen av mening i arbeidet. Likevel er betaverdien for positiv feedback (.55) er mye større enn betaverdien for innovativt klima (.21), og det kan antyde at positiv feedback har en mye større innvirkning på mening i arbeidet enn innovativt klima. Da jobbkrav blir tilført i blokk 3 synker betaverdien for positiv feedback til .49, noe man kan forvente ved tilføring av flere prediktorer. Denne verdien er kanskje mer representativ for den reelle effekten av positiv feedback, da ekskludering av teoretiske viktige variabler som regel vil føre til at effekten av de variabler som er med i modellen overvurderes (Ringdal, 2007). Dette kan skyldes at noe av forklaringsbidraget ifra positiv feedback i blokk 2 er hentet ifra jobbkrav. Ifølge regresjonsanalysen bidrar jobbkrav til forklaringsvariansen i

mening i arbeidet. Det kan tenkes at positiv feedback i praksis på arbeidsplassen er et element i den individuelle oppfattelsen av jobbkrav. For eksempel kan en leder gi positiv tilbakemelding som reflekterer en holdning om hva organisasjonen forventer med hensyn til prestasjon. Korrelasjonen mellom jobbkrav og positiv feedback er .34 ($p < .01$), og kan til en viss grad være med å styrke en slik antagelse.

Likevel virker det som at positiv feedback er den variabelen i analysen som best forklarer variansen i mening i arbeidet. Korrelasjonsanalysene viste også at positiv feedback korrelerer høyt med mening i arbeidet ($r = .59$). Faktisk var dette den høyeste korrelasjon mellom to variabler av de inkluderte i oppgaven. Samlet antyder resultatene en sterk sammenheng mellom positiv feedback og mening i arbeidet, og det virker som om positiv feedback kan være en jobbressurs som gir betydelig bidrag til en opplevelse av mening i arbeidet.

Det er ikke tidligere utført forskning som direkte undersøker en sammenheng mellom de nevnte variablene. Resultatene støtter JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001) som hevder at jobbressurser kan starte en motivasjonsprosess som leder til positive utfall som opplevelse av mening i arbeidet. I forskningen er positiv feedback vist å lede til positive emosjoner (Belschak & Den Hartog, 2009), og i sammenheng med broaden-and-build-teorien til Fredrickson (2001) kan positive emosjoner tenkes å være hovedårsak for den sterke sammenhengen mellom positiv feedback og mening i arbeidet. De positive emosjonene vil iverksette enda flere positive emosjoner, og bidra til å utvikle egenskaper som forsterker velvære, utvikling og tilfredshet (Fredrickson, 2001). Det er nevnt at mening i arbeidet er blitt funnet å være assosiert med velvære (Arnold et al. 2007). Samtidig er det i beskrivelsen om mening i arbeidet nevnt aspekter av individuell identitet som selvaksept, autonomi, og hensikt i livet (Pratt & Ashforth, 2003). Det kan tenkes at positive tilbakemeldinger kan styrke selvaksept og autonomi. Derfor kan det være i samsvar med beskrivelsen av Pratt og Ashforth

at positiv feedback fungerer på en slik måte at oppfatning om en selv og ens identitet blir bekreftet, noe som kan styrke en sammenheng med mening i arbeidet.

Hypotese 2

Det ble funnet støtte for hypotese 2, som hevdet at innovativt klima har en positiv sammenheng med opplevelsen av mening i arbeidet. Resultatene viste en moderat korrelasjon ($r=.42$) mellom de nevnte variablene, og antyder at innovativt klima er en av de psykososiale jobbkarakteristikkene som er viktig for at en skal oppleve mening i arbeidet. Det vil si at hvis innovativt klima er eksisterende på en arbeidsplass, så er det en type jobbressurs som kan gi et betydelig bidrag til opplevelse av mening i arbeidet.

Det er tidligere funnet en positiv sammenheng mellom innovativt klima og mening i arbeidet (Übuis og Alas, 2009), noe som er i samsvar med resultatene i denne undersøkelsen. Mulige forklaringer for den positive sammenhengen kan være at innovasjon og kreative prosesser er knyttet til positive affekter (Hennessey & Amabile, 2010), noe som videre kan bidra til positive affekter for arbeidsoppgavene (Fredrickson, 2001), og dermed kan forklare den observerte sammenhengen mellom innovativt klima og opplevelsen av mening i arbeidet. For eksempel, et arbeidsmiljø som støtter innovativ atferd hvor en kreativ ansatt får utløp for sine ideer kan være sannsynlig å produsere positiv affekt, i sammenheng med at aktiviteten kan være sammenfallende med sentrale aspekter av den individuelle identiteten. Dermed kan en opplevelse av mening i arbeidet lettere oppstå, fordi arbeidsrolle og personlig identitet forenes på arbeidsplassen. Dette er i tråd med perspektivet av Pratt og Ashforth (2003). I tillegg antar JD-R-modellen at jobbressurser starter en motivasjonsprosess som oppfyller grunnleggende menneskelige behov (Bakker & Demerouti, 2007). Til sammenligning er det i litteraturen om mening i arbeidet lagt vekt på de menneskelige behov og at å finne mening er et behov som er felles for alle mennesker (Pratt & Ashforth, 2003; Wrzesniewski, 2003). Det indre driv som er knyttet til begge disse konseptene kan tenkes å være faktoren som styrker en

sammenheng mellom de to med hovedvekt i at arbeidet i seg selv er har en iboende fortjeneste (Hennessey & Amabile, 2010; Wrzesniewski, 2003).

Det er viktig å fremheve at målet på innovativt klima ikke er et direkte mål for innovasjon. Derfor kan det bare antas at den individuelle oppfatningen av et innovativt klima gjenspeiler en reell virkelighet hvor innovasjon forekommer. Det kan også argumenteres for at det er ikke resultatet, det vil si innovasjon, som er viktig, men heller prosessen hvor kreative ideer blir utviklet og dyrket. Innovativt klima refererer til en dynamisk prosess hvor organisasjonen og dens produksjonsmåter stadig er i utvikling. Studien til Miron og kolleger (2004) viser til at kreative mennesker er avhengig av at organisasjonen har en kultur som støtter innovasjon og innovativ atferd. Det at kreative mennesker får utfolde seg kan, som tidligere nevnt, refereres tilbake til beskrivelsen av mening i arbeidet hvor arbeidsrolle og personlig identitet forenes. Samtidig kan den dynamiske prosessen i organisasjonen som er i stadig utvikling sammenlignes med hvordan Pratt og Ashforth beskriver mening i arbeidet som et pågående og dag-til-dag-fenomen som kontinuerlig utfoldes (2003). Hvis man tar utgangspunkt i at individets personlige identitet og arbeidsrolle forenes, så kan det hevdes at det må være en forutsetning at prosesser i organisasjonen gjenspeiler de indre prosessene hos individet. På samme måte som at opplevelsen av mening i arbeidet hos individet er karakterisert som en kontinuerlig prosess, kan organisasjonen som en enhet legge til rette for opplevelse av mening i arbeidet ved at den selv er i stadig utvikling. I dette perspektivet kan det tenkes at innovativt klima er et mål for hvor godt organisasjonen legger til rette for at det kreative individet skal oppleve mening i arbeidet. Innovasjon som en konsekvens blir dermed ikke hovedmålet, men et biprodukt av de kreative prosessene. Det kan være den stadige utviklingen og forbedringen hos individene og organisasjonen som helhet som vil være hovedfokus. Studien til Miron og kolleger (2004) kan hevdes å støtte en slik tilnærming og antyder at innovasjon er viktig for kvalitet og effektivitet i organisasjonen.

Hypotese 3

Det ble funnet støtte for hypotese 3 som forventet å finne en positiv sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet. Det var relevant å undersøke sammenhengen mellom jobbkrav og mening i arbeidet ettersom JD-R-modellen sier at jobbkrav har en signifikant innflytelse i det psykososiale arbeidsmiljøet. Resultatene viste en moderat korrelasjonsverdi ($r=.38$). I regresjonsanalysen kunne jobbkrav øke forklaringsvariansen til mening i arbeidet med 2 %, som er en relativt liten effekt. Det kan virke som at jobbressursene har en større og mer betydelig effekt på mening i arbeidet enn jobbkrav. Jobbkrav virker samtidig å ha positive sammenhenger til jobbressursene i modellen, som man kan se i korrelasjonsmatrisen i tabell 2. Resultatene er i samsvar med tidligere studier som også har funnet en positiv sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet (Clausen, 2009; Clausen & Borg, 2011).

Antagelsen om en positiv sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet var hovedsakelig basert på tidligere empiri. Hvis man derimot ser resultatene i sammenheng med JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001), antas det at jobbkrav fremkaller en utmattelsesprosess som fører med seg negative konsekvenser i form av dårlig helse og frafallende engasjement. Dermed eksisterte det et teoretisk grunnlag for å anta en negativ sammenheng til mening i arbeidet. Schaufeli og Bakker (2004) nevner imidlertid at jobbkrav ikke nødvendigvis er negativt, men har potensial for å skape stressorer når man møter høye krav som oppleves for store. Dermed vil individets subjektive opplevelse av jobbkravene og de tilgjengelige ressursene være utslagsgivende. Resultatene tyder på at utvalget opplever å ha tilgjengelige jobbressurser som gjør dem rustet i møte med høyere jobbkrav. Denne buffereffekten er beskrevet i teoridelen og kan være en forklaring for den observerte positive sammenhengen mellom jobbkrav og mening i arbeidet. I den deskriptive statistikken i tabell 1 ser man at jobbkrav ligger i den øvre halvdel av svarskalaene ($M=3.27$), men var samtidig den laveste av variablene. Dette kan tyde på at utvalget opplever høye jobbkrav, men samtidig

opplever å ha tilgjengelige ressurser som overgår høye jobbkrav.

Et annet aspekt som kan forklare den positive sammenhengen mellom jobbkrav og mening i arbeidet kan være at spesifikke jobbkrav har en motiverende effekt (Van den Broeck et al. 2010; Podsakoff et al. 2007). Studier har vist at visse jobbkrav, utfordrende krav, har en motiverende effekt som gir energi, i motsetning til jobbhindrende krav som er en del av den utmattelsesprosessen beskrevet i JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001; Podsakoff et al. 2007; Van den Broeck et al. 2010). For eksempel kan det nevnes at utfordrende jobbkrav er regnet som nødvendig for å oppleve motivasjonelle utfall som opplevelse av *flyt* på arbeidsplassen (Csikszentmihalyi, 2003). Dermed kan høye jobbkrav tenkes å fungere som motiverende på ansatte. Det er nevnt at jobbkarakteristikker som arbeidsmengde, tidspress, og kognitive krav er identifisert som jobbutfordrende krav (Van den Broeck et al. 2010). I tillegg er det i studien til Clausen og Borg (2011) funnet en positiv sammenheng mellom jobbkravene; emosjonelle krav og arbeidstempo, og mening i arbeidet, noe som kan antyde at de nevnte kravene kan spesifiseres som jobbutfordrende krav. Clausen og Borg fant videre i samme studie at jobbkravet rollekonflikt hadde en negativ sammenheng til mening i arbeidet. Resultatene fra studien til Clausen og Borg kan hevdes å støtte en differensiering mellom jobbhindrende og jobbutfordrende krav. Etersom studien til Clausen og Borg er en longitudinell studie kan den gjøre sterkere slutninger om årsakssammenhenger, enn eksempelvis tversnittundersøkelser som denne oppgaven er. I denne oppgaven er det i utgangspunktet ikke blitt gjort en differensiering av ulike jobbkrav, men resultatene støtter antagelsen om en positiv sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet.

Hvis man ser nærmere på jobbkrav som er operasjonalisert i dette prosjektet finner man at det måles kvantitative jobbkrav, beslutningskrav (decision demands) og læringskrav (learning demands) (Elo et al. 2000; Pejtersen et al. 2010). Kvantitative jobbkrav refereres til tidspress og tempo, og arbeidsvolum uavhengig av tempo (Elo et al. 2000). Arbeidstempo er

identifisert av Van Den Broeck og kolleger (2010) som jobbutfordrende krav, og kan derfor forventes å være positivt assosiert med positive utfall, som mening i arbeidet. En positiv sammenheng mellom arbeidstempo og mening i arbeidet ble også funnet av Clausen og Borg (2011). Tidspress er også identifisert som jobbutfordrende krav (Van den Broeck, 2010). Oppfatningen av tidspress kan tenkes å være ulik avhengig av individuelle oppfatninger, noe som videre vil kunne utgjøre en forskjell for effekten av jobbkrevet. En ansatt som trives med tidspress og høyt arbeidstempo vil nødvendigvis ikke tolke det på en negativ måte, mens en ansatt som opplever at arbeidstempoet er for høyt vil med stor sannsynlighet vurdere situasjonen som negativ. Dermed kan det videre tenkes at spørsmål som måler tidspress og arbeidstempo kan inneha både positive effekter og negative effekter avhengig av individuelle oppfatninger. En kan oppleve høye krav, men samtidig også oppleve å mestre situasjonen. Ettersom mestring er involvert kan dette innebære positiv affekt, og i følge broaden-and-build (Fredrickson, 2001) kan det videre bygge motstandsdyktighet. Mer spesifikt nevner Fredrickson at individer kan utvikle intellektuelle ferdigheter som øker evnen til å løse problemer. Å øke evnen til å løse problemer kan tenkes å være en nyttig egenskap for å imøtekomme krav i form av tidspress og arbeidstempo. Dermed kan det ved mestring av krav og den assosierende positive affekten, videre bidra til å bygge opp ressurser for å mestre fremtidige utfordringer. Å mestre arbeidssituasjonen er noe som Baumeister (1991) knytter til mening, og i samsvar med Pratt og Ashforth (2003) kan det også virke mer naturlig for individet å oppleve at arbeidsrollen og arbeidskonteksten er hensiktsfull når arbeidsoppgavene blir mestret. På denne måten kan det tenkes at tidspress og arbeidshastighet som jobbkrev kan være positivt assosiert med opplevelse av mening i arbeidet.

Det er foreløpig ingen forskning som ennå har undersøkt en sammenheng mellom beslutningskrav og læringskrav, men det kan tenkes at de nevnte jobbkravene har likheter med kognitive krav, som er identifisert som jobbutfordrende krav (Van Den Broeck et al.

2010). Kognitive krav kan utgjøre krav til ens ferdigheter, kunnskap og generelle kompetanse. Det å ta beslutninger kan være tett knyttet til ens kunnskap og ferdigheter. Det virker naturlig å tenke at ansatte som evner å ta beslutninger vil ha en positiv effekt, og videre føle at arbeidssituasjonen er meningsfull. En forutsetning for dette vil i så tilfelle være at en mestrer arbeidet. Det vil være i samsvar med Pratt og Ashforth (2003) som nevner at mening i arbeidet oppstår når arbeidsrollen og arbeidskonteksten blir regnet som hensiktsfull og betydningsfull. Med utgangspunkt i resultatene fra analysene er det vanskelig å avgjøre om det er en signifikant positiv sammenheng mellom beslutningskrav, læringskrav, og mening i arbeidet. Det er noe fremtidige studier kan undersøke for å avgjøre om de kan kategoriseres som jobbutfordrende eller jobbhindrende krav.

Det virker som at en differensiering mellom jobbhindrende og jobbutfordrende krav, som beskrevet av LePine og kolleger (2005), kan bidra til å tegne et klarere bilde av de ulike effektene av ulike jobbkraav. Resultatene fra studien til Clausen og Borg (2011) antyder videre at det kan være mer presist å identifisere ulike jobbkraavkonstrukt og videre undersøke deres sammenheng til opplevelsen av mening i arbeidet. Resultatene fra denne oppgaven kan hevdes å støtte en slik tilnærming i fremtidige studier.

Hypotese 4

Det ble funnet støtte for hypotese 4 som forventet en positiv sammenheng mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. Korrelasjonen mellom de to variablene var høy ($r=.58$). En påfølgende regresjonsanalyse kunne vise at mening i arbeidet forklarte 38 % av organisatorisk tilknytning hvor det ble kontrollert for alder, kjønn og utdanning. Den høye korrelasjonen antyder at mening i arbeidet har en sterk forbindelse med organisatorisk tilknytning. I tillegg er forklaringsandelen relativt stor og det kan virke som at mening i arbeidet er en viktig komponent for å predikere en økt organisatorisk tilknytning.

Resultatene er i tråd med tidligere studier som har funnet en positiv sammenheng

mellom organisatorisk tilknytning og mening i arbeidet (Clausen 2009; Milliman et al. 2003). Den positive sammenhengen er i samsvar med de teoretiske modellene, JD-R-modellen og broaden-and-build, som antar at de positive opplevelsene og affektene ved mening i arbeidet kan føre til en utvikling av positive psykologiske tilknytninger til arbeidsoppgaver og arbeidsrelaterte elementer (Demerouti et al. 2001; Fredrickson, 2001). Studien til Wrzesniewski (2003) viser at mennesker med kall-orientasjon opplever sterkere identifisering med arbeidsgruppa, samt høyere tilfredshet og mindre konflikter. De positive affektene forbundet med opplevelser ved en kall-orientasjon kan tenkes å være sentrale for å danne tilknytning til arbeidsplassen (Fredrickson, 2001). Wrzesniewski (2003) nevner at kall-orienterte ansatte opplever mer glede og tilfredshet som kan støtte en antagelse om at positive emosjoner er tilknyttet kall-orientasjonen. En sammenheng mellom mening og positive emosjoner har i tillegg blitt vist i en studie der omsorgstakere i sorg som evnet å trekke ut positiv mening ved deres daglige aktiviteter opplevde positive emosjoner (Folkman, 1997). Studien til Milliman og kolleger (2003) gjør en dypere undersøkelse av meningsfylthet som et fenomen og bruker ordet *spiritualitet* for å beskrive opplevelsen knyttet til mening i arbeidet. Her ble det også funnet at mening i arbeidet hadde positiv en sammenheng med jobbtildfredshet og jobbdeltakelse. Studiene til Milliman og kolleger (2003) og Wrzesniewski (2003) har til felles at de undersøker mening i arbeidet som et fenomen hvor individet søker en dypere mening og hensikt, det vil si at en uttrykker sine indre behov ved å søke etter meningsfylt arbeid og ofte med et ønske om å bidra i samfunnet. Å undersøke mening i arbeidet er ikke noe nytt, men en slik tilnærming som er gjort av Milliman og kolleger og Wrzesniewski kan hevdes å være en mer dyptgående undersøkelse av fenomenet mening i arbeidet enn tidligere forskning på emnet.

Det er nevnt at positive emosjoner kan være medvirkende til å styrke en sammenheng mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. Fredrickson (2003) mener at positive

emosjoner kan bidra til å optimalisere den organisatoriske funksjonen ved at individene blir mer kreative, effektive og sosialt integrerte. Det blir antatt at effektene av positive emosjoner bygger sterkere sosiale forbindelser og bedre organisasjonsklima. En slik sammenheng kan støttes av den meta-analytiske studien til Thoresen og kolleger (2003) som fant at positiv affekt på arbeidsplassen korrelerte positivt med organisatorisk tilknytning, og høy organisatorisk tilknytning kan samsvare med sterkere sosiale forbindelser og bedre organisasjonsklima (Mowday et al. 1982; Meyer et al. 2002; Solinger et al. 2008).

Videre støtter resultatene beskrivelsen av Baumeister og Vohs (2002) om at mening i arbeidet er noe som “knytter” individet til organisasjonen. Noe som er lik beskrivelsen Meyer og kolleger (2006) bruker når de sier at affektiv organisatorisk tilknytning fungerer som en kraft som binder individet til organisasjonen. Det kan tenkes at fellesskapet hvor det eksisterer bånd mellom menneskene skaper et samhold og som videre fremmer meningsfullhet (Milliman et al. 2003), og har effekter som gir sterkere tilknytning til arbeidsplassen. Med grunnlag i beskrivelsen av Kall, hvor troen på ens arbeid bidrar til noe større enn seg selv (Wrzesniewski, 2003), kan det også være med å forklare hvorfor det oppstår en tilknytning til organisasjonen og fellesskapet.

Hypotese 5a og 5b

Det ble funnet støtte for hypotese 5a og 5b som forventet at mening i arbeidet ville fungere som en medierende faktor mellom jobbbressursene, positiv feedback og innovativt klima, og organisatorisk tilknytning. Hypotesene ble fremlagt på bakgrunn av tidligere teori og empiri. En tidligere studie av Clausen (2009) har funnet at mening i arbeidet kan ha en medierende effekt mellom ulike arbeidsmiljøkarakteristikker og turnover. I tillegg har en annen positiv faktor som jobbbengasjement blitt funnet å ha en medierende effekt mellom jobbbressurer og turnover-intensjoner (Schaufeli & Bakker, 2004). Konseptet mening i arbeidet er nevnt å ha likheter med dedikasjon-dimensjonen innenfor konseptet

jobbengasjement (Clausen, 2009). Det er også tidligere nevnt at organisatorisk tilknytning har blitt vist å være sterkt assosiert med turnover-intensjoner på en slik måte at det er redusert risiko for at ansatte forlater organisasjonen (Leiter et al. 1998; Mowday et al. 1982; Solinger et al. 2008). Dermed kan det hevdes å eksistere et teoretisk og empirisk grunnlag for å anta at mening i arbeidet kunne ha en medierende effekt mellom jobbbressursene og organisatorisk tilknytning. Det er tidligere ikke utført undersøkelser som kan vise til en medierende effekt mellom variablene i hypotesene 5a og 5b.

Det ble i teoridelen sett på sammenhengen mellom jobbbressursene og organisatorisk tilknytning. Forskning har tidligere funnet en positiv sammenheng mellom organisatorisk tilknytning og innovativt klima (Crespell, 2007; Ng et al. 2010; Van Vianen et al. 2011), som er i samsvar med resultatene i denne oppgaven som fant sterk positiv sammenheng (.49). Det ble antydnet at innovativt klima kunne ha en direkte sammenheng med organisatorisk tilknytning, fordi oppfatning om et innovativt klima på arbeidsplassen fremmer deltakelse og interaksjon mellom ansatte, som videre kan øke en tilknytning til arbeidsplassen (West & Anderson, 1996). Videre har tidligere studier funnet en direkte sammenheng mellom positiv feedback og affektiv organisatorisk tilknytning (Meyer et al. 2002; Norris-Watts & Levy, 2004), noe som er i samsvar med resultatene i denne oppgaven hvor det ble funnet en sterk positiv sammenheng (.49). Teoretisk sett er det blitt antydnet at positiv feedback kan øke den affektive organisatoriske tilknytningen, fordi positiv feedback vil generelt lede til positive emosjoner (Belschak & Den Hartog, 2009), som er funnet å være signifikant korrelert med organisatorisk tilknytning (Thoresen et al. 2003). En slik sammenheng mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning kan hevdes å være i samsvar med broaden-and-build-modellen (Fredrickson, 2001) som fremmer at positive emosjoner på arbeidsplassen kan bidra til positive utfall.

De medierende analysene viser at mening i arbeidet har en betydelig medierende

effekt mellom jobbressursene og organisatorisk tilknytning. Resultatene viste at mening i arbeidet hadde en medierende effekt på 39 % mellom innovativt klima og organisatorisk tilknytning, og 53 % mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning. Tallene er relativt høye og antyder at mening i arbeidet er viktig for at individet skal oppleve økt organisatorisk tilknytning. Jobbressursene er fortsatt signifikant positivt assosierte med organisatorisk tilknytning når mening i arbeidet inkluderes i modellene, og dermed er medieringen delvis. Dette tyder på at jobbressursene er selvstendige konstrukt som har en direkte tilknytning til økt organisatorisk tilknytning. Den medierende effekten er høyest mellom positiv feedback og organisatorisk tilknytning, noe som kan ses i sammenheng med hensyn til hypotese 1 og 2 hvor det også var høyest korrelasjon mellom positiv feedback og mening i arbeidet. Dette kan antyde at det er en sterkere assosiasjon mellom positiv feedback og mening i arbeidet, enn mellom mening i arbeidet og innovativt klima. Dette kan bety at opplevelse av mening i arbeidet er viktig for individet for at jobbressurser som positiv feedback kan ha en sterkere positiv effekt på økt organisatorisk tilknytning. Der individet ikke opplever mening i arbeidet vil positiv feedback ha en betydelig svakere effekt på den organisatoriske tilknytningen.

Det er ikke blitt undersøkt tidligere om mening i arbeidet har en medierende effekt mellom jobbressursene, positiv feedback og innovativt klima, og organisatorisk tilknytning. De teoretiske modellene for oppgaven, JD-R-modellen og broaden-and-build-modellen, tar utgangspunkt i at positive faktorer styrker individet i møte med ytre stressorer og økte krav (Demerouti et al. 2001; Fredrickson, 2001). Konseptet om at positive arbeidsrelaterte trekk kan fungere som ressurser for individet i motgang er også nevnt av Leiter og kolleger (1998) som sier at tap av meningsfylt arbeid kan bli en kilde for belastning og videre svekke tilknytningen til arbeidsplassen. Dette er også i tråd med beskrivelsen at mening i arbeidet kan fungere som et verktøy for å pålegge en stabilitet i livet som kan være karakterisert av stadige forandringer og angst (Baumeister & Vohs, 2002). Dette kan være med på å forklare den

medierende effekten som mening i arbeidet har mellom jobbressursene og organisatorisk tilknytning.

Med hensyn til de to jobbressursene kan det spekuleres hvorfor resultatene antyder en sterkere sammenheng mellom positiv feedback og mening i arbeidet, og den medierende effekten av mening i arbeidet på positiv feedback og organisatorisk tilknytning. Det er tidligere i diskusjonsdelen nevnt at positive emosjoner kan være årsak for den sterke forbindelsen. Forskning har vist at positiv feedback leder til positive emosjoner (Belschak & Den Hartog, 2009), og det kan tenkes dette styrker en forbindelse til mening i arbeidet sett i sammenheng med broaden-and-build-teorien (Fredrickson, 2001). Resultatene viste forøvrig at begge jobbressurser korrelerte sterkt med organisatorisk tilknytning. Ettersom positiv feedback har vist å ha en sterk tilknytning til positive emosjoner kan det tenkes å være en viktig faktor som utgjør en forskjell med hensyn til den medierende effekten.

Metodiske Betraktninger

I en kvantitativ undersøkelse finnes ulike metodiske faktorer som bør tar med i betraktning ved vurderingen av resultatene. I dette avsnittet vil de problematiske faktorene som dukker opp ved bruk av spørreskjema bli gjennomgått. Administreringen av spørreskjemaet og generaliserbarheten vil også bli diskutert.

Generaliserbarhet. Utvalget består av 382 personer og kan anses som stor nok for å gi de statistiske analysene styrke (Cozby, 2009). Resultatet er likevel basert på små utvalg som begrenser generaliserbarheten. Ettersom data er samlet inn i ett firma i Sverige og tre norske firmaer kan ikke resultatene hevdes å representere norske og svenske populasjoner av arbeidstakere. Ideelt sett hadde et nasjonalt utvalg vært en bedre løsning. Samtidig er denne oppgaven basert på en tverrsnitt-undersøkelse. Det vil si at all data er samlet inn på ett tidspunkt. Dette gjør det problematisk å trekke konklusjoner om årsak-virkning av de inkluderte variablene (Ringdal, 2007). Kausalretningene som er antatt i denne oppgaven er

basert på de teoretiske modellene og tidligere empiri.

Det er med andre ord vanskelig å generalisere resultatene på bakgrunn av utvalget i denne oppgaven, men det er mulig å peke på trender i resultatene som kan sikte inn på hva fremtidig forskning bør se nærmere på.

Spørreskjema og selvrapporing. Datamaterialet som er anvendt for denne oppgaven er hentet inn med selvrapporing på et spørreskjema. Henholdsvis på papirformat i Sverige og web-basert i Norge. Bruk av spørreskjema er nevnt som en praktisk metode for å hente informasjon fra et stort antall respondenter (Ringdal, 2007). På en annen side kan det ved en slik metode være vanskelig å fordype seg inn i det fenomenet som blir studert (Cozby, 2009). Det vil si at det kan være vanskelig å fange opp “alt”. På grunnlag av at datainnsamlingen var en del av et større nordisk prosjekt og inneholdt relativt mange variabler, så er det rimelig å vurdere selvrapporing ved spørreskjema som den mest passende metoden.

Ved datainnsamlingen var det økt fokus på å engasjere de ansatte i de aktuelle bedriftene for å øke responsraten, samt at spørreundersøkelsen blir fullført av den enkelte. Derfor ble de elektroniske spørreskjemaene administrert like etter at en representant for prosjektet hadde holdt en presentasjon. Presentasjonen var laget for å informere, men også for å inspirere og overbevise om at dette er noe viktig.

Responsrate. Responsraten var på 32 %. Dette er ingen høy svarprosent, men det kan være vanlig å få slike tall ved administrering av spørreskjema (Salkind, 2006). Tallene viste høy svarandel der det ble holdt presentasjon. Det ble ikke holdt presentasjon ved alle arbeidsplasser hvor spørreskjemaet ble administrert, noe som skyldtes at det var satt en tidsfrist for datainnsamling og skapte en tidsnød. Ved noen tilfeller var det vanskelig å avtale tidspunkt for presentasjon innen denne fristen da folk generelt er opptatt i arbeidshverdagen. Det at det ikke ble holdt presentasjon på alle plassene kan ha innvirket på svarprosenten.

I tillegg ble det ikke gjennomført møter ansikt-til-ansikt med kontaktpersoner hos de arbeidsplassene som ikke fikk en presentasjon. Dette kan også tenkes å ha bidratt til lav svarprosent. Kommunikasjonen var hovedsakelig ved mail og telefon. Det kan tenkes at det var manglende informasjon innad i bedriften hos ansatte som hadde en effekt på svarprosenten. I ettertid ser man at det kunne det vært nyttig å starte datainnsamlingen på et tidligere tidspunkt, og dermed rullet flere presentasjoner og mer ansikt-til-ansikt-møter.

I henhold til den lave responsraten har forskning vist at ikke-respondenter har lav organisasjonsforpliktelse og negative holdninger til organisasjonen (Taris & Schreurs, 2007). Det kan spekuleres om ikke-respondentene skiller seg ifra dem som gjennomførte undersøkelsen. Det kan bety at de som ikke svarte har en mindre positiv opplevelse av arbeidsmiljøet, som videre kan bety at de gjennomsnittlige tallene er høyere enn hva som er reelt. Følgelig vil det ha stor konsekvens for rapporteringen av mening i arbeid og organisatorisk tilknytning. Det er viktig å nevne at i det svenske utvalget var det en høy svarprosent.

Spørreskjemaets administrering og anvendelse. Spørreskjemaet har gjennom det nordiske prosjektet vært laget for arbeidsplasser i bank, noe som har blitt kommentert i besvarelsen hos enkelte. Det ble som nevnt i metoddelen inkludert nye arbeidsplasser i den siste fasen av datainnsamlingen, som HiST og St. Olavs, for å øke antall respondenter. I denne sammenheng ble det registrert kommentarer i deres besvarelse om at undersøkelsen var for generell, noe som gjorde det vanskelig å svare presist. I situasjonen for HiST-ansatte var det en kommentar som påpekte at spørreskjemaet ikke skiller nok på de områdene som HiST dekker. Dette kan bety at besvarelsen fra denne arbeidsplassen kan være for unøyaktig. Et eksempel fra indeksen innovativt klima er utsagnet: “Vi skaffer oss tilbakemeldinger og forslag til forbedringer fra våre kunder”. For høgskoleansatte kan dette utsagnet oppfattes som forvirrende, selv om “kunder” kan tolkes som “studenter”. Det må fremheves at det ble ikke

registrert mange slike kommentarer. Dette kan antyde at majoriteten har vurdert spørsmålene som gode nok til å besvares. Likevel antyder det at arbeidsplassen HiST hadde behov for bedre informasjon. En presentasjon og et ansikt-til-ansikt-møte med en kontaktperson kunne i den sammenheng vært nyttig og oppklarende for ansatte som skulle fylle ut. I tillegg kan en tilstedeværende representant for det nordiske prosjektet under utfyllingen være nyttig, men dette ville ikke latt seg gjøre på grunn av at det elektroniske spørreskjemaet ble utfylt hos ansattes egne arbeidsstasjoner.

Med hensyn til at det ble anvendt spørreskjema i papirformat i Sverige, mens det er brukt en elektronisk løsning i Norge, kan det spekuleres hvorvidt de to administreringsformene har en effekt på besvarelsene. En nylig studie som ble gjennomført i flere land kunne ikke finne bevis for en differensieringseffekt (De Beuckelaer & Lievens, 2009). Dermed antydes det at å slå sammen datamateriale samlet inn ved spørreskjema administrert elektronisk og i papirformat vil være uproblematisk.

Et annet problem ved bruk av spørreskjema kan være det som kalles sosial ønskelighet. Sosial ønskelighet viser til at respondenten vil ha en tendens til å svare det som de tror er bra, eller mest sosialt akseptert, selv om svaret egentlig ikke stemmer for det de egentlig mener (Cozby, 2009). Et slikt problem kan være tilstede selv om undersøkelsen er anonym (Salkind, 2006). På et generelt grunnlag for utvalget kan det spekuleres om besvarelsen for mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning er utsatt for sosial ønskelighet. Eksempelvis kan det ut ifra en generell betraktning hevdes at det nordiske samfunnet har økt fokus på individualitet og suksess, noe som kan tenkes å ha en effekt på sosial ønskelighet. Det kan spekuleres om det eksisterer et sosialt press i det psykososiale miljøet på individet om at arbeidsplassen skal være meningsfull og en viktig arena for selvrealisering og selvutvikling. Dette kan være et interessant spørsmål for fremtidige studier.

Måling av innovativt klima. Innovativt klima blir målt gjennom individets oppfatning av innovativt atferd og klima i sin aktuelle arbeidsgruppe. Individuelle oppfatninger kan utgjøre et problem ved målinger av kollektive dimensjoner. Indeksen innovativt klima, som er av en kollektiv dimensjon, ble målt ved hjelp av utsagn som var formulert på en måte som forsøker å fange opp en kollektiv oppfatning. Et eksempel på et slikt utsagn fra innovativt klima er: “ På min arbeidsplass diskuterer vi i fellesskap arbeidsoppgaver, målsetninger og hvordan vi kan oppnå disse målene”. Det er nevnt av Eiken og Saksvik (2006) at det likevel er mulig å gjøre kollektive målinger i et spørreskjema. Det fremheves at selv om spørsmål på det kollektive nivået besvares på individnivå, vil svarene i høy grad være påvirket av de uttrykte meningene og holdningene til kollegene.

Tidligere studier har brukt data på individnivå for beregning av gruppenivåer på innovativt klima ved å bruke gjennomsnittresultat ifra en gitt arbeidsgruppe (Clausen & Borg, 2011). Dette kan være interessant og informativt for å kunne oppdage mulige forskjeller, det vil si om det er en lik trend eller store avvik. Likevel kan en slik metode hevdes å utgjøre en svakhet som en statistisk metode da individnivå-målinger kan være vanskelig å differensiere ifra gruppenivå-målinger (Clausen & Borg, 2011). Samtidig mangler det i datasettet tilstrekkelig informasjon for å kunne identifisere ulike arbeidsgrupper ved arbeidsplassene som deltok i spørreundersøkelsen. I tillegg kan tidligere studier vise til at måling av innovativt klima på individnivå er tilstrekkelig for en god nok måling (Übius & Alas, 2009).

Måling av jobbkrav. Målet på jobbkrav hadde i denne undersøkelsen en lav Cronbachs alfa (.66). Det er nevnt i teoridelen at ved måling av psykologiske konstrukt kan man forvente verdier selv under .70, på grunn av variasjoner i konstruktet som blir målt (Kline, 1993). En årsak kan være at de ulike spørsmålene måler forskjellige konstrukt. Differensieringen av jobbutfordrende og jobbhindrende som nevnt av Podsakoff og kolleger

(2007) kan være et aspekt som forklarer sammenhengen med den lave alfaverdien. Tidligere i diskusjonsdelen er det nevnt at variabelen jobbkrav inneholdt tre forskjellige jobbkravkonstrukt; kvantitative jobbkrav, beslutningskrav, og læringskrav (Elo et al. 2000; Pejtersen et al. 2010). Kvantitative krav er tidligere blitt identifisert som jobbutfordrende krav og har vist en positiv sammenheng med mening i arbeidet (Van Den Broeck et al. 2010; Clausen & Borg, 2011). Dersom beslutningskrav eller læringskrav kan kategoriseres som et jobbhindrende krav, og dermed anta at det eksisterer en negativ sammenheng til mening i arbeidet, så kan det forklare den lave alfa-verdien. Dette er noe fremtidige studier kan undersøke nærmere.

Analysemetoder. Det er i denne undersøkelsen blitt benyttet en rekke statistiske analyser. Resultatene kan vurderes som pålitelige der visse krav og antagelser er oppfylt. Med henhold til utvalget vil det bli diskutert mulige svakheter som kan ha påvirket resultatene i denne oppgaven.

Hierarkisk regresjonsanalyse. I hierarkisk regresjonsanalyse legger man inn prediktorene blokkvis basert på teori som tilsier at de ulike prediktorene vil ha ulik forklaringskraft på den uavhengige variabelen (Field, 2009). Med hensyn til regresjonsanalysen i tabell 3 var det ikke forventet at alder, kjønn eller utdanning ville ha en innvirkning på mening i arbeidet, og de ble derfor tilført først. Det er likevel viktig at de neste variablene som blir tilført blir valgt med hensyn til forventning om deres innvirkningskraft basert på teori og empiri (Ringdal, 2007). Det eksisterte ingen teoretisk standpunkt til å skille de to inkluderte jobbressursene. Derimot er jobbkrav, med utgangspunkt i JD-R-modellen, forventet å være forskjellig ifra jobbressursene. I tillegg viste jobbkrav en lavere korrelasjon med mening i arbeidet sammenlignet med jobbressursene, noe som støttet antagelsen at jobbkrav ville ha en mindre effekt på mening i arbeidet enn jobbressursene. Dermed ble jobbressurser tilført i blokk 2, mens jobbkrav ble tilført i blokk 3. Det var viktig at jobbkrav

ikke ble tilført i blokk 2, da det kunne ha ført til at effekten av jobbkrav på mening i arbeidet ville blitt overvurdert. En slik overvurdering kan forekomme i regresjonsmodeller der teoretisk viktige variabler er ekskludert (Ringdal, 2007). Da det var forventet en positiv sammenheng mellom jobbbressursene, jobbkrav og mening i arbeidet, samt at korrelasjonsanalysen viste positive signifikante sammenhenger, virket det naturlig å tilføre jobbbressurser og jobbkrav i samme modell.

Medierende analyser. Det er i denne undersøkelsen benyttet Sobels test for å utføre de medierende analysene. Det blir brukt regresjonsanalyse med flere prediktorer for å lage en medierende analyse, og i denne forbindelse er det anbefalt at Sobels test blir benyttet på store utvalg (Sobel, 1982). Ifølge Field (2009) er det anbefalt at utvalget har et minimum med 50 respondenter pluss 8 for hver prediktor. Utvalgsstørrelsen for denne undersøkelsen oppfyller dette kravet og en kan anta at utvalgsstørrelse ikke skaper et problem for resultatene.

Regresjonsanalyse med flere prediktorer kan skape flere mulige feilkilder enn kun utvalgsstørrelse. To antagelser er nevnt at bør være innfridd (Ringdal, 2007). Den første er at den medierende variabelen bør ikke inneholde målefeil, det vil si at det psykologiske konstruktet blir målt ved feilvarians. En slik målefeil vil føre til en undervurdering av effekten til mediatoren og overvurderer effekten UV har på AV når alle koeffisienter positive. En annen antagelse er at man antar at mediatoren ikke er forårsaket av AV. Et problem med medierende analyser kan være at man tar feil av hvilke roller de ulike variablene innehar (Baron & Kenny, 1986). De medierende analysene i denne undersøkelsen virker ikke å være utsatt for slike nevnte feilkilder.

Begrensninger. I hensyn til sammenhengene mellom variablene inkludert i de statistiske metodene kan det hevdes at man får relativt høye forklaringsverdier. Videre kan det stilles spørsmål om hvilke faktorer som kan tenkes å mangle. JD-R-modellen, det nordiske prosjektet, samt positiv organisasjonspsykologi inkluderer en rekke forskjellige jobbbressurser

i sine arbeidsmodeller. Det er ikke relevant for denne oppgaven å identifisere alle disse jobbressursene, men det er viktig å nevne det faktum for å antyde et større helhetsbilde av en arbeidssituasjon.

I tillegg til jobbressurser kan det sosiale miljøet og konteksten spille inn. For eksempel, kan det være nyttige å forklare med både individuelle og gruppenivåmessige faktorer. De individuelle oppfatninger kan bli formet og påvirket gjennom sosiale faktorer i organisasjoner og arbeidsgrupper (Clausen, 2009). Dermed kan det for datasettet i denne oppgaven være mangel på forklaringer på gruppenivå, fordi det kun er brukt individuelle målinger.

I tillegg kan det inkluderes personlige ressurser som ytterligere kan gi forklaringsbidrag til mening i arbeidet. Det er i forskningen til Wrzesniewski (2003) antydnet at personlighetsegenskaper kan påvirke individet til å være mer tilbøyelige til å søke arbeid som oppfyller en opplevelse av mening i arbeidet. Derfor kan det tenkes at personlige ressurser kan gi et signifikant forklaringsbidrag i tillegg til jobbressurser. Det er for eksempel tidligere funnet en positiv sammenheng mellom mening i arbeidet og den personlige ressursen autonomi (Brown, 1996). Følgende er det en mulighet for at autonomi er en manglende faktor som kan gi et signifikant forklaringsbidrag i denne sammenhengen.

Implikasjoner

Teoretiske implikasjoner og videre forskning. I denne oppgaven er det tatt utgangspunkt i JD-R-modellen av Demerouti og kolleger (2001) for å forklare og predikere forhold i det psykososiale arbeidsmiljøet. Ifølge JD-R-modellen fører jobbkrav til utmattelse og derfor kunne det være naturlig å forvente en negativ sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet. Det ble imidlertid predikert at det skulle eksistere en positiv sammenheng mellom de nevnte variablene i hypotese 3, men denne antagelsen var hovedsakelig basert på tidligere empiri som kunne vise til en signifikant positiv sammenheng (Clausen, 2009;

Clausen & Borg, 2011; Bakker et al. 2005b). Den nevnte buffereffekten som proponenter av JD-R-modellen har brukt som forklaring for en positiv sammenheng har blitt kritisert for ikke å ha godt nok empirisk grunnlag (Taris, 2006; Van den Broeck et al. 2010). Det virker vanskelig å kunne gjøre en prediksjon om jobbkrav og positive utfall hvis man ikke kjenner til belastningsnivået, som eksisterer som en konsekvens av buffereffekten mellom jobbkrav og jobbressurser. Med andre ord kan det være vanskelig å predikere en sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet der det kun tas utgangspunkt i JD-R-modellen. I tillegg er det nevnt i teoridelen at det har forekommet at spesifikke jobbkrav kan ha en positiv sammenheng med positive arbeidsrelaterte trekk (Clausen & Borg, 2011), noe som støtter en antagelse om at jobbkrav kan differensieres mellom jobbhindrende og jobbutfordrende krav (Podsakoff et al. 2007). Hvis en slik differensiering hadde blitt operasjonalisert, så kan det spekuleres om det kunne vært funnet sterkere korrelasjoner mellom spesifikke jobbkrav og mening i arbeidet. Resultatene i denne oppgaven gir en antydning om at differensieringen mellom jobbkrav som foreslått av Podsakoff og kolleger er noe som bør utforskes mer. I tilfeller der jobbkrav har positiv sammenheng med mening i arbeidet, vil det ha teoretisk implikasjoner med hensyn til beskrivelsen om sammenhengen mellom jobbkrav og utmattelse. Det er foreslått av Van der Broeck og kolleger (2010) at energibruk er en mer presis karakterisering av jobbkrav, enn utmattelse som beskrevet i JD-R-modellen (Demerouti et al. 2001). På grunnlag av dette kan det være hensiktsmessig å undersøke nærmere forholdet mellom jobbutfordrende krav og mening i arbeidet.

Den sterke sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning kan også være viktig å fremheve. Korrelasjon mellom de to nevnte variablene er høy og regresjonsanalysen kunne vise en sterk regresjonskoeffisient som signifikant predikerte organisatorisk tilknytning. I tillegg viste de medierende analysene at mening i arbeidet hadde en stor medierende effekt mellom jobbressursene og organisatorisk tilknytning. Det virker

som at mening i arbeidet er en viktig ingrediens for at jobbressursene kan medvirke til at ansatte opplever økt organisatoriske tilknytning. En antagelse om at mening i arbeidet kunne fungere som en mediator var basert på tidligere empiri som har funnet at jobbengasjement har vært en medierende faktor mellom jobbressurser og turnover-intensjoner (Schaufeli & Bakker, 2004). Det var i tillegg nevnt hvordan konseptene mening i arbeidet og jobbengasjement overlapper hverandre ved noen aspekter. Det kan bemerkes at Clausen i sin doktorgradsavhandling kunne på et teoretisk nivå gjøre et skille mellom de to konseptene (Clausen, 2009). Dette betyr at det er mer riktig at de operasjonaliseres med to separate skalaer for mening i arbeidet og affektiv organisatorisk tilknytning. Videre kunne resultatene vise en medierende effekt i denne studien, og det kan spekuleres om hvilke overlappende aspekter som eksisterer mellom mening i arbeidet og de inkluderte jobbressursene, positiv feedback og innovativt klima. Med hensyn til dette har det tidligere i oppgaven vært antydning sammenheng mellom variabler der det har eksistert begrenset med empiri. Hovedsakelig har oppgaven vært basert på broaden-and-build-teorien for å forklare det emosjonelle elementet, den positive affekten som oppstår ved positiv meningsdannelse (Fredrickson, 2001), i tillegg til JD-R-modellen av Demerouti og kolleger (2001). Det kan virke som at de positive emosjonene som oppstår på arbeidsplassen ved opplevelse av mening i arbeidet kan være faktoren som lager et indre motiv hvor arbeidet i seg selv innehar en iboende fortjeneste, som beskrevet av Wrzesniewski (2003). Dette kan også bidra til å forklare den sterke observerte sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning ved å beskrive mening i arbeidet som en affektiv tilknytning til oppgavene, og organisatorisk tilknytning som en affektiv tilknytning til organisasjonen. Der mening i arbeidet kan referere til at arbeidet er et mål i seg selv, kan organisatorisk tilknytning tenkes å referere til at deltakelse i organisatorisk aktivitet også er et mål i seg selv. Med utgangspunkt i Deci og Ryan (1985) kan en hevde at situasjonen er karakterisert av en indre motivasjon, og i kombinasjon med

Fredricksons teori, videre forsterkes ved tilstedeværelsen av positiv affekt. En slik antagelse er basert på at de positive emosjonene opprettholder en opplevelse av mening i arbeidet, og derfor blir det logisk å anta at en reduisering i positive emosjoner vil ha en negativ effekt for opplevelse av mening i arbeidet, og følgende ha konsekvens for organisatorisk tilknytning.

Det var innledningsvis interessant å undersøke sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning, fordi organisatorisk tilknytning er positivt assosiert med intensjon om å bli i organisasjonen (Meyer et al. 2002; Solinger et al. 2008). Foreløpig finnes det noe forskning som har undersøkt sammenhengen mellom mening i arbeidet og turnover-intensjoner. Tversnittundersøkelsene til Leiter et al (1998) og Milliman et al (2003) kunne finne en direkte sammenheng mellom mening i arbeidet og intensjoner om å bli i organisasjonen. Mye av forskningen på turnover-intensjoner er gjort ved tversnittundersøkelser, men det kan virke som at det er behov for mer longitudinelle analyser på dette emnet. Den foreløpige eneste longitudinelle studien som har undersøkt denne sammenhengen er gjort av Clausen (2009) som fant en positiv sammenheng mellom mening i arbeidet og lav turnover. Noe som støtter en antagelse om en direkte effekt mellom mening i arbeidet og turnover. Det kan imidlertid virke som at organisatorisk tilknytning har størst effekt på lav turnover eller intensjon om å bli, og det antyder at det er behov for mer forskning for å undersøke forholdet mellom mening i arbeidet og turnover-intensjoner. Det kan for eksempel tenkes at organisatorisk tilknytning har en medierende effekt mellom mening i arbeidet og turnover-intensjoner. Den nevnte studien til Clausen støtter en slik antagelse og viser hvordan organisatorisk tilknytning fungerer som en medierende faktor mellom arbeidsmiljøkarakteristikker og turnover. Ideelt sett bør studier som undersøker en medierende effekt bruke longitudinelle data for å kunne gjøre konklusjoner om årsakssammenhenger. I tillegg kan det fremheves at studien til Clausen er en av få studier som undersøker faktiske turnover, og ikke turnover-intensjoner.

Videre forskning. I resultatene i denne oppgaven ser man at mening i arbeidet har positive og relativt sterke sammenhenger med jobbressursene og organisatorisk tilknytning. I tillegg ble den vist å være en signifikant mediator mellom jobbressursene og organisatorisk tilknytning. På bakgrunn av dette kan det være interessant å undersøke nærmere viktigheten av å oppleve mening i arbeidet. Det virker som at mening i arbeidet er viktig, og en sentral komponent som forekommer i en arbeidssituasjon hvor positive faktorer er til stede. For eksempel, en studie som på en kvalitativ måte kan undersøke hva arbeidstakere verdsetter ved en opplevelse av mening i arbeidet, og hvilken betydning det har for dem i arbeidshverdagen kunne vært belysende for fenomenet. På en annen måte kan det inkluderes flere spørsmål ved en selvrapporteringsmetode som undersøkte mer spesifikt hvilken mening som de faktisk tillegger arbeidet sitt og sin rolle i organisasjonen. Det er i teoridelen nevnt en kallorientasjon, som beskriver mening i arbeidet som at arbeidet er et mål i seg selv, og at troen på ens arbeid bidrar til et større gode (Wrzesniewski, 2003). Det kan være interessant å undersøke hvor stor andel av de som opplever mening i arbeidet kan identifisere seg med denne beskrivelsen, da denne beskrivelsen har blitt funnet å være forbundet med sterkere identifisering med gruppa, mindre konflikt og sunnere gruppeprosesser (Wrzesniewski, 2003).

Jobbressursen innovativt klima er nevnt i litteraturen for å være komplekst av natur. For eksempel kan det i fremtidige studier undersøkes hvordan lederstil og etiske verdier påvirker innovativt klima. Med hensyn til operasjonaliseringen av innovativt klima i denne oppgaven kan det vises til eksempelspørsmålet som er nevnt i metodedelen; “På min arbeidsplass diskuterer vi i fellesskap arbeidsoppgaver, målsetninger og hvordan vi kan oppnå disse målene”. Det kan tenkes at dette spørsmålet representeres en form for lederstil eller en arbeidskultur inspirert av en eller flere ledere. Det kan hevdes at innovativt klima er et indirekte mål for en lederkultur, eller sett på en annen måte; at lederkultur påvirker innovativt klima i en betydelig grad. En identifisering av faktorene som påvirker innovativt klima kan

være fokus for fremtidige studier for å øke forståelsen om dette konseptet. Da innovativt klima virker å være positivt forbundet med mening i arbeidet, så kan fremtidige studier om innovativt klima være et ledd videre for å øke forståelsen om opplevelsen av mening i arbeidet.

Praktiske implikasjoner. Resultatene i denne oppgaven tegner et bilde hvor mening i arbeidet inntar en sentral rolle. Arbeidsmiljømodellen anvendt antyder at for å oppleve mening i arbeidet må ansatte oppleve å ha jobbressurser tilgjengelig, samt oppleve positive emosjoner for å forsterke og opprettholde en slik “tilstand” som er preget av engasjement og er energigivende. Den samlede effekten kan ha stor betydning for hvorvidt organisasjonen kan beholde sine ansatte, det vil si lav turnover. I innledningen er det nevnt at de nordiske landene møter en utfordring med tidlig pensjonering i fremtiden, noe som kan føre til mangel på arbeidskraft. Resultatene i denne oppgaven støtter en antagelse om at positive faktorer, med spesielt hensyn til mening i arbeidet, kan være med å gi innsikt i løsningen av dette problemet. En opplevelse av mening i arbeidet virker å være en viktig faktor som kan predikere, samt mediere mellom ressursene som er tilgjengelig, og dermed bidra positivt til økt organisatorisk tilknytning. Organisatorisk tilknytning har vist i empirien at den har sterke forbindelser med intensjoner om å bli værende i organisasjonen (Mowday et al. 1982; Leiter et al. 1998), samt atferd som støtter det psykososiale arbeidsmiljøet (Meyer et al. 2002). Samtidig kan forskningen antyde at mening i arbeidet har en positiv sammenheng med å bli værende i organisasjonen (Milliman et al. 2003; Leiter et al. 1998). Foreløpig finnes det kun to kjente studier som kan vise til en positiv sammenheng mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning (Milliman et al. 2003; Clausen, 2009), og resultatene i denne studien støtter de tidligere funn. Dette antyder at økt opplevelse av mening i arbeidet vil øke sannsynligheten for økt affektiv organisatorisk tilknytning, og videre øke sannsynligheten for at ansatte vil bli værende i organisasjonen.

Resultatene for denne oppgaven viser også til at jobbressurser må være tilgjengelige for å øke muligheten til å oppleve mening i arbeidet. Ved at organisasjonen kan legge til rette for positiv feedback og et innovativt klima, så kan det tenkes å bidra til økt opplevelse av mening i arbeidet, samt organisatorisk tilknytning. Det ble også funnet en positiv sammenheng mellom jobbkrav og mening i arbeidet, og det kan antydes at ansatte har behov for utfordringer for å stimulere og sannsynligvis øke mulighet for opplevelse av mening i arbeidet. Mestring av jobbkrav virker å være tilknyttet opplevelse av mening i arbeidet, og mestring er nevnt av Baumeister som viktig i sammenheng med opplevelse av mening (1991). Pratt og Ashforth (2003) nevner også hvordan opplevelse av mening er et kontinuerlig fenomen, og det kan derfor tenkes at jobbkrav til en viss grad skaper en situasjon hvor arbeidstakeren jobber mot et mål og anser utfordringen som en mulighet for personlig vekst. Ettersom mestring virker å være en betydningsfull viktig faktor, så kan det forklare hvordan jobbkrav over lengere tid kan føre til utmattelse, fordi arbeidstakeren ikke kan til et hvert tidspunkt oppleve mestring hvis et jobbkrav aldri blir forløst. For eksempel kan en arbeidstaker ved høye kognitive krav føle høy mestring enkelte dager, mens lav mestring andre dager. Hvis det kognitive jobbkravet opprettholdes kontinuerlig på et høyt nivå, så kan det tenkes at arbeidstakeren over tid vil bli utmattet. Når arbeidstakeren ikke lenger opplever å ha ressurser til å mestre jobbkrav kan det videre antas at opplevelse av mening i arbeidet vil svekkes til et lavere nivå.

Konklusjon

Formålet denne studien var å undersøke hvordan jobbressurser er assosiert med opplevelsen av mening i arbeidet, og sammenhengen mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. Resultatene støttet antagelsen om en positiv sammenheng mellom jobbressursene, positiv feedback og innovativt klima, og mening i arbeidet. Samtidig ble mening i arbeidet funnet å fungere som en mediator mellom de nevnte jobbressursene og organisatorisk tilknytning. Analysene kunne også vise en sterk sammenheng mellom mening i arbeidet og organisatorisk tilknytning. Det ble også funnet at jobbkrav var signifikant positivt assosiert med mening i arbeidet.

Implikasjonene av resultatene var at mening i arbeidet virker å være en sentral faktor for at en økt organisatorisk tilknytning skal forekomme. Likevel antyder resultatene at jobbressursene innovativt klima og positiv feedback bør være tilgjengelig i det psykososiale arbeidsmiljøet for å oppleve mening i arbeidet. De teoretiske modellene, JD-R-modellen og broaden-and-build-teorien, kan forklare de positive sammenhengene med at ansatte opplever å ha jobbressurser tilgjengelig som starter en motivasjonsprosess som fører til opplevelse av mening i arbeid og organisatorisk tilknytning. De positive emosjonene som er forbundet med tilstedeværelse av jobbressurser og positive tilstander, produserer enda flere positive emosjoner som kan bygge opp motstandsdyktighet og bidra til å bygge mer varige ressurser hos individet. I tillegg virker det som at jobbkrav kan virke motiverende og føre til positive utfall. Dette er noe som behøver mer forskning for å forstå forholdet mellom jobbkrav og mening i arbeidet.

Resultatene i denne oppgaven støtter tidligere forskning som viser en sterk positiv sammenheng mellom mening i arbeidet, organisatorisk tilknytning og intensjoner om å bli værende i bedriften. Dermed kan det antydes at økt fokus på mening i arbeidet kan gi et signifikant bidrag for å møte de økte utfordringene om mangel på arbeidskraft i de nordiske

landene. De praktiske implikasjonene er at organisasjoner kan legge til rette for tilgjengelige jobbressurser for sine ansatte, og dermed bidra til å øke muligheten for opplevelse av mening i arbeidet. Dermed vil det være en økt sannsynlighet for at ansatte blir værende i organisasjonen og arbeidslivet lenger.

Referanser

Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. av 1.jan*

2006. Hentet fra <http://lovdata.no/all/tl-20050617-062-001.html#1-1>

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), 1-18. doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Angle, H. L. & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K. & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193

Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005a). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2005b). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.

Bakker, A. B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104. doi: 10.1002/hrm.20004

Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274

Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *J Pers Soc Psychol*, 51(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173

Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. New York: The Guilford Press.

Baumeister, R. F. & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. I C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Red.), *Handbook of positive psychology* (608-618). New York, NY, US: Oxford University Press.

Belschak, F. D. & Den Hartog, D. N. (2009). Consequences of Positive and Negative Feedback: The Impact on Emotions and Extra-Role Behaviors. *Applied Psychology*, 58(2), 274-303. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00336.x

Bharadwaj, S. & Menon, A. (2000). Making Innovation Happen in Organizations: Individual Creativity Mechanisms, Organizational Creativity Mechanisms or Both? *Journal of Product Innovation Management*, 17(6), 424-434. doi: 10.1111/1540-5885.1760424

Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255. doi: 10.1037/0033-2909.120.2.235

- Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*, 16(2), 199-208. doi: 10.1016/j.hrmr.2006.03.012
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. *Human Resource Development International*, 6(1), 69-83. doi: 10.1080/1367886022000016785
- Christensen, M. (2008). Preface. I M. Christensen (Red.), *Positive factors at work. The first report of the Nordic project* (s. 11). København: Nordic Council of Ministers.
- Christensen, M. (2009). *Positive faktorer i arbejdslivet - nytt fokus gir nye perspektiv*. Hentet fra <http://www.arbejdslivinorden.org/artikler/forskning/forskning-2009/positive-faktorer-i-arbejdslivet-2013-hvilke-nye-svar-kan-et-annet-fokus-gi>
- Clausen, T. (2009). *Psychosocial work characteristics; positive work-related states, and labour market outcomes*. (Doktoravhandling). København: Aarhus Universitet
- Clausen, T. & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 665-681. doi: 10.1108/02683941111181761
- Clausen, T., Christensen, K. B. & Borg, V. (2010). Positive work-related states and long-term sickness absence: A study of register-based outcomes. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 51-58. doi: 10.1177/1403494809352105
- Cole, M. S. & Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585-605. doi: 10.1002/job.378

Cozby, P. C. (2009). *Methods in Behavioral Research* (10. utg.). New York: McGraw-Hill.

Crespell, P. J. (2007). *Organizational climate and innovativeness in the forest products industry*. 68, ProQuest Information & Learning, US.

Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good business: Leadership, flow, and the making of meaning*. New York: Viking Penguin.

De Beuckelaer, A. & Lievens, F. (2009). Measurement equivalence of paper-and-pencil and internet organisational surveys: A large scale examination in 16 countries. *Applied Psychology: An International Review*, 58(2), 336-361. doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00350.x

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior* New York: Plenum.

Demerouti, E. (2006). Job characteristics, flow, and performance: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 266-280. doi: 10.1037/1076-8998.11.3.266

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499

Eiken, T. & Saksvik, P. Ø. (2006). Det psykososiale arbeidsmiljøet - hvor har det blitt av den sosial dimensjonen? I P. Ø. Saksvik & K. Nytrø (Red.), *Ny personalpsykologi for et arbeidsliv i endring* (2 utg.). Oslo: J.W.Cappelens Forlag AS.

Elo, A.-L., Dallner, M., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K. et al. (2000).

Validation of the Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work—QPSNordic. I M. Vartiainen, F. Avallone & N. Anderson (Red.), *Innovative theories, tools, and practices in work and organizational psychology* (s. 47-57). Ashland, OH, US: Hogrefe & Huber Publishers.

Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS (3. utg)*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.

Fischer, R. & Mansell, A. (2009). Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40, 1339-1358.

Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science & Medicine*, 45(8), 1207-1221. doi: 10.1016/s0277-9536(97)00040-3

Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3(1), No Pagination Specified. doi: 10.1037/1522-3736.3.1.31a

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218-226. doi: 10.1037/0003-066x.56.3.218

Fredrickson, B. L. & Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion*, 19(3), 313-332. doi: 10.1080/02699930441000238

Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J. & Finkel, S. M. (2008). Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources. *J Pers Soc Psychol*, 95(5), 1045-1062. doi:

10.1037/a0013262

Frijda, N. H., Kuipers, P. & ter Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *J Pers Soc Psychol*, 57(2), 212-228. doi: 10.1037/0022-

3514.57.2.212

Glazer, S. & Kruse, B. (2008). The role of organizational commitment in occupational stress models. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 329-344. doi:

10.1037/a0013135

Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170. doi: 10.1037/h0076546

Hakanen, J. J., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513. doi:

10.1016/j.jsp.2005.11.001

Hakanen, J. J., Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91. doi:

10.1016/j.jvb.2008.01.003

- Harris, G. E. & Cameron, J. E. (2005). Multiple Dimensions of Organizational Identification and Commitment as Predictors of Turnover Intentions and Psychological Well-Being. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 37(3), 159-169. doi: 10.1037/h0087253
- Hennessey, B. A. & Amabile, T. M. (2010). Creativity. *Annual Review of Psychology*, 61, 569-598. doi: 10.1146/annurev.psych.093008.100416
- Isen, A. M., Daubman, K. A. & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *J Pers Soc Psychol*, 52(6), 1122-1131. doi: 10.1037/0022-3514.52.6.1122
- Isen, A. M., Johnson, M. M., Mertz, E. & Robinson, G. F. (1985). The influence of positive affect on the unusualness of word associations. *J Pers Soc Psychol*, 48(6), 1413-1426. doi: 10.1037/0022-3514.48.6.1413
- Isen, A. M. & Means, B. (1983). The influence of positive affect on decision-making strategy. *Soc Cogn*, 2(1), 18-31. doi: 10.1521/soco.1983.2.1.18
- Isen, A. M., Rosenzweig, A. S. & Young, M. J. (1991). The Influence of Positive Affect on Clinical Problem solving. *Medical Decision Making*, 11(3), 221-227. doi: 10.1177/0272989x9101100313
- Kahn, B. E. & Isen, A. M. (1993). The Influence of Positive Affect on Variety Seeking Among Safe, Enjoyable Products. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 257-270.
- Kline, P. (1993). *The handbook of psychological testing (2. utg.)*. Florence, KY, US: Taylor & Frances/Routledge.

- Kluger, A. N. & DeNisi, A. (1996). The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, *119*(2), 254-284. doi: 10.1037/0033-2909.119.2.254
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, *31*(6), 438-449.
- Leiter, M. P., Harvie, P. & Frizzell, C. (1998). The correspondence of patient satisfaction and nurse burnout. *Social Science & Medicine*, *47*(10), 1611-1617. doi: 10.1016/s0277-9536(98)00207-x
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *The Academy of Management Journal*, *48*(5), 764-775.
- Levenson, R. W. (1994). Human emotions: A functional view. I P. Ekman & R. Davidson (Red.), *The nature of emotion: Fundamental questions* (s. 123-126). New York: Oxford University Press.
- 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, US: Sage Publications, Inc.

- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi: 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Meyer, J. P., Becker, T. E. & van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665-683. doi: 10.1002/job.383
- Meyer, J. P. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. doi: 10.1016/s1053-4822(00)00053-x
- 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(1), 20-52. doi:10.1006/jvbe.2001.1842
- Milliman, J., Czaplewski, A. J. & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-447. doi: 10.1108/09534810310484172
- Ministers, N. C.. (2008). *Nordic Statistical Yearbook*. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Miron, E., Erez, M. & Naveh, E. (2004). Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*, 25, 175-199. doi: 10.1002/job.237

- Moskowitz, J. T., Folkman, S., Collette, L. & Vittinghoff, E. (1996). Coping and mood during AIDS-related caregiving and bereavement. *Annals of Behavioral Medicine*, 18(1), 49-57. doi: 10.1007/bf02903939
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York: Academic Press.
- Munir, F. & Nielsen, K. (2009). Does self-efficacy mediate the relationship between transformational leadership behaviours and healthcare workers' sleep quality? A longitudinal study. *J Adv Nurs*, 65(9), 1833-1843. doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05039.x
- Murphy, K. R. & Davidshofer, C. O. (2005). *Psychological testing: Principles and applications* (6. utg.). Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.
- Ng, T. W. H., Feldman, D. C. & Lam, S. S. K. (2010). Psychological contract breaches, organizational commitment, and innovation-related behaviors: A latent growth modeling approach. *Journal of Applied Psychology*, 95(4), 744-751. doi: 10.1037/a0018804
- Nielsen, K., Albertsen, K., Brenner, S.-O., Smith-Hansen, L. & Roepsdorff, C. (2009). Comparing working conditions and physical and psychological health complaints in four occupational groups working in female-dominated workplaces. *Int Arch Occup Environ Health*, 82(10), 1229-1239. doi: 10.1007/s00420-009-0464-z
- Norris-Watts, C. & Levy, P. E. (2004). The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 351-365. doi: 10.1016/j.jvb.2003.08.003

- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85-97. doi: 10.1207/s15327043hup1002_2
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V. & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 8-24. doi: 10.1177/1403494809349858
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A. & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454. doi: 10.1037/0021-9010.92.2.438
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. I K. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline* (s. 309-327). San Francisco: Berett-Kohler.
- Preacher, K. J. *Interactive Mediation Tests*. Dataprogramvare. (2010, 1.januar). Hentet fra <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M. & Shaufeli, W. (2008). Extension of the Job Demands- Resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time: Colegio Oficial de Psicólogos del Principado de Asturias.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold* (2. utg.). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066x.55.1.68

- Salanova, M., Agut, S. & Peiró, J. M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217-1227. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/a:1015630930326
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Sobel, M. E. (1986). Some New Results on Indirect Effects and Their Standard Errors in Covariance Structure Models. *Sociological Methodology*, 16, 159-186.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70-83. doi: 10.1037/0021-9010.93.1.70
- Taris, T. W. (2006). Bricks without clay: On urban myths in occupational health psychology. *Work & Stress*, 20(2), 99-104. doi: 10.1080/02678370600893410

Taris, T. W. & Feij, J. A. (2004). Learning and Strain Among Newcomers: A Three-Wave Study on the Effects of Job Demands and Job Control. *The Journal of Psychology*, 138(6), 543-563. doi: 10.3200/jrlp.138.6.543-563

Taris, T. W. & Schreurs, P. J. G. (2007). How may nonresponse affect findings in organizational surveys? The tendency-to-the-positive effect. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 249-259. doi: 10.1037/1072-5245.14.3.249

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R. & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945. doi: 10.1037/0033-2909.129.6.914

Tooby, J. & Cosmides, L. (1990). The past explains the present: Emotional adaptations and the structure of ancestral environments. *Ethology and Sociobiology*, 11(4-5), 375-424. doi: 10.1016/0162-3095(90)90017-z

Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H. & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 735-759. doi: 10.1080/13594320903223839

Van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E., Bechtoldt, M. N. & Evers, A. (2011). The strength and quality of climate perceptions. *Journal of Managerial Psychology*, 26(1), 77-92. doi: 10.1108/02683941111099637

West, M. A. & Anderson, N. R. (1996). Innovation in top management teams. *Journal of Applied Psychology*, 81(6), 680-693. doi: 10.1037/0021-9010.81.6.680

Wrzesniewski, A. (2003). Finding positive meaning in work. I K. Cameron, J. E. Dutton & R.

E. Quinn (Red.), *Positive organizational scholarship. Foundations of a new discipline* (s. 296-308). San Francisco: Brett-Kohler.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.

Xyrichis, A. & Lowton, K. (2008). What fosters or prevents interprofessional teamworking in primary and community care? A literature review. *Int J Nurs Stud*, 45(1), 140-153.

doi: 10.1016/j.ijnurstu.2007.01.015

Übuis, Ü. & Alas, R. (2009). Factors Predicting the Innovation Climate. *Problems and Perspectives in Management*, 7(2), 4-12.

Vedlegg 1 - Spørreskjema

MEDARBEIDERUNDERSØKELSE OM ARBEID OG HELSE

Bakgrunnsopplysninger

- 1. Hvilket år er du født?**
- 2. Kjønn**
 - Kvinne
 - Mann
- 3. Sivilstatus**
 - Enslig
 - Gift/samboer
 - Har kjæreste
 - Bor hjemme hos foreldrene
- 4. Har du barn som bor hjemme?**
 - Ja
 - Nei
- 5. Hva er din høyeste fullførte utdanning?**
 - Grunnskole
 - Videregående skole, yrkesfaglig
 - Videregående skole, allmennfaglig
 - Universitet/høgskole inntil 3 år
 - Universitet/høgskole over 3 år
- 6. Hvor mange år har du arbeidet i denne bedriften?**
- 7. Hvilken stilling har du?**
 - Lederstilling med personalansvar
 - Lederstilling uten personalansvar
 - Ikke lederansvar
- 8. Hvilket ansettelsesforhold har du?**
 - Fast
 - Vikariat
- 9. Hvor stor stillingsandel har du (prosent)? Full stilling = 100%. Avrund til nærmeste hele antall %.**
- 10. Regner du med å være i bedriften om fem år?**
 - Ja, helt sikkert
 - Ja, sannsynligvis
 - Kanskje
 - Nei, sannsynligvis ikke
 - Nei, helt sikkert ikke
- 11. Det yrket du har i dag – er det yrket du ønsker å ha i fremtiden?**
 - Ja
 - Nei

12. Den arbeidsplassen du har i dag - er det den arbeidsplassen du ønsker å ha i fremtiden?

- Ja
- Nei

13. Er du positiv til hvordan jobben din vil utvikle seg i fremtiden?

- Ikke i det hele tatt
- Litt positiv
- Ganske positiv
- Veldig positiv
- Svært

14. Hvor mange dialogsamtaler har du gjennomført med din leder?

- Ingen
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 eller flere

15. Hvordan opplever du disse dialogsamtalene?

	Ikke i det hele tatt 1	2	3	4	I svært stor grad 5
Lærerike					
Utfordrende					
Interessante					
Vanskelige					
Ubehagelige					
Oppklarende					
Nyttige					
Personlig vekst					
Faglig utviklende					

Jobbkrav

16. Jobbkrav

	Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
Arbeider du i meget høyt tempo?					
Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?					
Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?					
Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?					
Krever arbeidet kompliserte avgjørelser?					
Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?					
Er dine kunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt?					
Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt?					
Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter?					
Må du utføre oppgaver som du mener burde gjøres annerledes?					
Får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å utføre dem?					
Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer?					

Engasjement

17. Engasjement

	Aldri i det siste året	Noen ganger det siste året	Månedlig	Noen ganger i måneden	Ukentlig	Noen ganger i uken	Daglig
Jeg føler meg sterk og energisk på jobben							
Jeg er entusiastisk i jobben min							
Når jeg jobber glemmer jeg alt rundt meg							

Tilbakemelding og anerkjennelse

18. Tilbakemelding på arbeidet ditt

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
I arbeidet mitt finnes det mange anledninger til å bedømme hvor godt jeg utfører arbeidet mitt					
Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse					
Det er lett for meg å se de positive effektene av arbeidet mitt					

19. Anerkjennelse av arbeidet ditt

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Mine ledere verdsetter arbeidet mitt					
Mitt arbeid verdsettes utenfor arbeidsplassen					
Jeg anser mitt arbeid som viktig					

Tillit og rettferdighet

20. Tillit på arbeidsplassen

	Svært	Uenig	Verken	Enig	Svært
--	-------	-------	--------	------	-------

	uenig		eller		enig
Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte					
Man kan stole på informasjonen som kommer fra ledelsen					
Ledelsen holder tilbake viktig informasjon til de ansatte					
De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser					

22. Rettferdighet på arbeidsplassen

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Konflikter løses på en rettferdig måte					
Ansatte blir verdsatt når de har gjort en god jobb					
Forslag fra de ansatte blir behandlet seriøst					
Arbeidsoppgavene blir fordelt rettferdig					

Samarbeid og utviklingsarbeid

23. Samarbeid i arbeidsgruppen

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Arbeidsgruppen vår står samlet i sine anstrengelser for å nå sine prestasjonsmål					
Jeg er fornøyd med min arbeidsgruppes innsats for å nå målene					
Arbeidsgruppens medlemmer har motstridende ambisjoner for gruppens prestasjoner					
Jeg har store muligheter til å forbedre mine personlige prestasjoner i denne arbeidsgruppen					

24. Utviklingsarbeid

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Det gjøres stadig forbedringer i virksomheten					

På min arbeidsplass diskuterer vi i fellesskap arbeidsoppgaver, målsetninger og hvordan vi kan oppnå disse målene					
Vi skaffer oss tilbakemeldinger og forslag til forbedringer fra våre kunder					

Respekt og meningsfullhet

25. Respekt på arbeidsplassen

	I svært liten grad	I liten grad	Delvis	I høy grad	I svært høy grad
Det er god stemning mellom meg og mine kollegaer					
Det er godt samarbeid på min arbeidsplass					
Jeg føler meg som en del av et fellesskap på min arbeidsplass					

26. Mening i jobben

	I svært liten grad	I liten grad	Delvis	I høy grad	I svært høy grad
Er dine arbeidsoppgaver meningsfulle?					
Føler du deg motivert og engasjert i ditt arbeid?					
Føler du at du gjør en viktig jobb?					
Min jobb er viktig for min selvtillit					
Mine arbeidsoppgaver gjør at jeg føler at livet mitt er meningsfullt					
Min jobb betyr mye for min personlige utvikling					
Mitt arbeid betyr noe for andre mennesker					

Balanse mellom arbeid og privatliv

27. Hvor betydningsfullt er arbeidet i ditt liv?

- Ikke viktig i det hele tatt
- Ganske uviktig
- Ganske viktig

- Det viktigste i livet mitt

28. Balanse mellom ditt arbeid og privatliv

	Aldri	Sjelden	Iblant	En stor del av tiden	Hele tiden
Påvirker kravene i arbeidet hjemme- og familielivet ditt på en negativ måte?					
Har kravene fra hjemmet/familien en negativ effekt på ditt arbeid?					
Det jeg gjør i mitt arbeid drar jeg nytte av når jeg håndterer menneskelige relasjoner og praktiske saker i hjemmet					
Det jeg gjør i mitt arbeid gjør meg også til en mer interessant person hjemme					
Ferdighetene jeg anvender i mitt arbeid er også til nytte når jeg håndterer utfordringer på hjemmebane					
Arbidsrelaterte problemer virker lettere å håndtere når jeg har noen å snakke med hjemme					
Kjærlighet og respekt fra min familie styrker min selvtilit på jobb					
Mitt hjem/familiehjelper meg med å slappe av og forberede meg til neste arbeidsdag					

Lojalitet

29. Lojalitet til organisasjonen og arbeidsgiveren

	I svært liten grad	I liten grad	Delvis	I høy grad	I svært høy grad
Jeg liker å fortelle om min arbeidsplass til andre mennesker					
Jeg ville anbefalt en god venn til å søke jobb på min arbeidsplass					
Jeg tenker sjelden på å søke etter en annen jobb					
Jeg anser at min arbeidsplass har stor betydning for meg					

30. Vurderinger av deg selv

Nedenfor finner du en del påstander som passer mer eller mindre godt for ulike mennesker. Din oppgave er å sette en ring rundt det tallet som passer best for deg, *slik du vanligvis er*.

	Helt uenig					Helt enig				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Jeg nyter å hankses med problemer som er helt nye for										

meg					
2. Jeg nyter å forsøke å løse kompliserte problemer	1	2	3	4	5
3. Jo vanskeligere problem, dess mer nyter jeg å forsøke å løse det	1	2	3	4	5
4. Jeg vil at mitt arbeid skal gi meg muligheter til å øke mine kunnskaper og evner	1	2	3	4	5
5. Nysgjerrighet er drivkraften bak mye av det jeg gjør	1	2	3	4	5
6. Når jeg deltar i en aktivitet, har jeg en tendens til å bli så involvert at jeg ”glemmer tiden”	1	2	3	4	5
7. Når jeg er intenst interessert i noe, skal det mye til for å avbryte meg	1	2	3	4	5
8. Mine venner vil beskrive meg som ”ekstremt intens” når jeg er midt oppe i noe	1	2	3	4	5
9. Jeg tror på betydningen av kunst	1	2	3	4	5
10. Jeg elsker å komme på nye måter å gjøre ting på	1	2	3	4	5
11. Jeg liker å høre om nye ideer	1	2	3	4	5
12. Jeg kan løfte samtalen til et høyere nivå	1	2	3	4	5
13. Jeg foretrekker variasjon framfor rutine	1	2	3	4	5
14. Jeg liker å løse kompliserte problemer	1	2	3	4	5
15. Jeg mestrer de fleste oppgaver	1	2	3	4	5
16. Jeg kan utføre en rekke ulike oppgaver	1	2	3	4	5
17. Jeg møter gjerne utfordrende oppgaver	1	2	3	4	5
18. Jeg vet hvordan jeg skal anvende mine kunnskaper	1	2	3	4	5

31. Personlig initiativ

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Når noe går galt søker jeg umiddelbart etter en					

løsning					
Når det er en mulighet til å bli aktivt involvert, tar jeg den					
Jeg tar initiativ umiddelbart, selv når andre ikke gjør det					
Vanligvis gjør jeg mer enn det som kreves av meg					

Optimisme og tilfredshet med livet

32. Optimisme

	Helt uenig	Uenig	Både/og	Enig	Helt enig
I usikre tider forventer jeg som regel det beste					
Jeg er alltid optimistisk med tanke på fremtiden min					
Alt i alt forventer jeg at flere gode enn dårlige ting skjer med meg					

33. Tilfredshet med livet generelt

	Helt uenig	Uenig	Delvis uenig	Verken eller	Delvis enig	Enig	Helt enig
Mitt liv er på mange måter nær det som er idealet for meg							
Mine livsforhold er veldig gode							
Jeg er tilfreds med mitt liv							
Så langt har jeg oppnådd det som har vært viktig for meg å oppnå							
Om jeg kunne leve mitt liv om igjen ville jeg ikke gjort mye annerledes							

Overskudd og avkobling

34. Overskudd og avkobling

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Jeg føler meg uthvilt					

og opplagt når jeg starter arbeidet om morgenen					
Jeg føler meg full av energi i løpet av arbeidsdagen					
Jeg føler meg veldig sliten i løpet av arbeidsdagen					
Jeg føler meg uthvilt og opplagt når jeg begynner å jobbe igjen etter helgen					

Helse

35. Hvor mange ganger i løpet av de siste 12 månedene har du sammenlagt vært borte fra arbeidet på grunn av sykdom (sykmelding, behandling eller undersøkelse)?

- Aldri
- Én gang
- 2-5 ganger
- Mer enn 5 ganger

36. Hvor mange dager - cirka - har du vært fraværende på grunn av sykdom de siste 12 månedene?

37. Har det under de siste 12 månedene hendt at du har gått på arbeidet, på tross av din helsetilstand, når du egentlig burde ha sykmeldt deg?

- Aldri
- Én gang
- 2-5 ganger
- Mer enn 5 ganger
- Ikke aktuelt/Har ikke vært syk

38. Hvordan vil du generelt sett beskrive helsen din?

- Svært dårlig
- Dårlig
- Verken god eller dårlig
- God
- Svært god

39. Har du i løpet av de tre siste månedene

	Aldri eller sjeldnere enn en gang i måneden	Aldri eller sjeldnere enn en gang i uken	1-2 netter i uken	3-5 netter i uken	Daglig eller nesten daglig
Hatt vanskelig for å sovne?					

Sovet godt hele natten?					
Sovet uten at du har våknet opp tidlig om morgenen og ikke fått sove igjen?					

40. Hvor ofte har du følt deg uthvilt når du har våknet i løpet av den siste uken?

- Ingen morgener
- Et par morgener
- De fleste morgener
- Alle morgener

Prestasjon

41. Prestasjon

	Helt uenig	Uenig	Både/og	Enig	Helt enig
Jeg har kompetanse innenfor alle delområder i mitt arbeid					
Jeg er kompetent innenfor alle arbeidets ulike delområder og utfører mine oppgaver på en faglig forsvarlig måte					
Jeg gjør det bra i arbeidet mitt som helhet, ved å utføre arbeidet som forventet					
Jeg melder meg frivillig til å gjøre ting som formelt ikke er påkrevd i mitt arbeid					
Jeg kommer med innovative forslag for å forbedre den generelle kvaliteten på vår arbeidsplass					
Jeg hjelper andre hvis deres arbeidsmengde øker, til de har kommet over det verste					
Jeg hjelper mine kollegaer med deres arbeidsoppgaver					

42. Har du andre kommentarer eller synspunkter som du synes det er viktig å få fram, kan du skrive i feltet under.

Vedlegg 2 – Meldeskjema NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

MELDESKJEMA

Meldeskjema (versjon 1.1) for forsknings- og studentprosjekt som medfører meldeplikt eller konsesjonsplikt (jf. personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter).

1. Prosjekttittel		
Tittel	Building Engagement and Healthy Organisations	
2. Behandlingsansvarlig institusjon		
Institusjon	NTNU	Velg den institusjonen du er tilknyttet. Alle nivå må oppgis. Ved studentprosjekt er det studentens tilknytning som er avgjørende. Dersom din institusjon ikke finnes på listen, ta kontakt med personvernombudet.
Avdeling/Fakultet	Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse	
Institutt	Psykologisk institutt	
3. Daglig ansvarlig (forsker, veileder)		
Fornavn	Marit	Før opp navn på den som har det daglige ansvaret for prosjektet. For studentprosjekt er daglig ansvarlig vanligvis veileder.
Etternavn	Christensen	
Akademisk grad	Høyere grad	Veileder og student må være tilknyttet samme institusjon. Dersom studenten har eksternt veileder, kan biveileder eller fagansvarlig stå som daglig ansvarlig.
Stilling	Universitetslektor	
Arbeidssted	Psykologisk institutt, NTNU	Arbeidssted må være i tilknytning til behandlingsansvarlig institusjon, f.eks. underavdeling, institutt etc.
Adresse (arb.sted)	Dragvoll	
Postnr/sted (arb.sted)	7491 Trondheim	NB! All korrespondanse går via e-post. Det er derfor viktig at du oppgir korrekt e-postadresse. Det bør være en adresse som du bruker aktivt over tid. Husk å gi beskjed dersom den endres.
Telefon/mobil (arb.sted)	73591976 / 99712702	
E-post	marit.christensen@svt.ntnu.no	
4. Student		
Studentprosjekt	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
5. Formålet med prosjektet		
Prosjektets formål	Å pilotteste og validere et spørreskjema som måler hvilke positive faktorer som fremmer individuell velvære, personlig vekst og organisatorisk produktivitet.	Redegjør kort for prosjektets formål, problemstilling, forskningsspørsmål e.l. Maks 750 tegn.
6. Prosjektomfang		
Velg omfang	<ul style="list-style-type: none"> ● Enkel institusjon ○ Nasjonal multisenterstudie ○ Internasjonal multisenterstudie 	Med multisenterstudier forstås her forskningsprosjekter som gjennomføres ved flere institusjoner samtidig, som har samme formål og hvor det utveksles/deles personopplysninger mellom deltakende institusjoner. Les mer om hva personopplysninger er
Oppgi øvrige institusjoner		
Hvordan foregår samarbeidet mellom institusjonene? Hvem har tilgang til personopplysninger og hvordan reguleres tilgangen?		
7. Utvalgsbeskrivelse		
Beskrivelse av utvalget	Deltakere i undersøkelsen er regnskapsførere og ledere i regnskapsbransjen.	Med utvalg menes dem som deltar i undersøkelsen eller dem det innhentes opplysninger om. F. eks. et representativt utvalg av befolkningen, skoleelever med lese- og skrivevansker, pasienter, innsatte.

MENING I ARBEIDET – EN POSITIV FAKTOR I ARBEIDSLIVET

Samles det inn indirekte personidentifiserende opplysninger?	Ja • Nei ○	En person vil være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bakgrunnsopplysninger som for eksempel bostedskommune eller arbeidsplass/skole kombinert med opplysninger som alder, kjønn, yrke, diagnose, etc.
Hvis ja, hvilke?	IP-adresse. Vi vurderer det slik at disse er veldig lite personidentifiserende opplysninger på grunn av utvalgsstørrelsen og sammensetningen av variabler som det blir spurt om. Det blir spurt om fødselsår, kjønn, sivilstatus, utdanning, antall år i bedriften og type stilling (leder, ikke leder)	
Samles det inn sensitive personopplysninger?	Ja • Nei ○	
Hvis ja, oppgi hvilke	<input type="checkbox"/> Rasemessig eller etnisk bakgrunn, eller politisk, filosofisk eller religiøs oppfatning <input type="checkbox"/> At en person har vært mistenkt, siktet, tiltalt eller dømt for en straffbar handling <input checked="" type="checkbox"/> Helseforhold <input type="checkbox"/> Seksuelle forhold <input type="checkbox"/> Medlemskap i fagforeninger	
Samles det inn opplysninger om tredjeperson?	Ja ○ Nei •	Med opplysninger om tredjeperson menes opplysninger som kan spores tilbake til personer som ikke inngår i utvalget. Eksempler på tredjeperson er kollega, elev, klient, familiemedlem.
Hvis ja, hvem er tredjeperson og hvilke opplysninger registreres?		
Hvordan blir tredjeperson informert om behandlingen?	<input type="checkbox"/> Skriftlig informasjon <input type="checkbox"/> Muntlig informasjon <input type="checkbox"/> Blir ikke informert	
Blir ikke informert, redegjør hvorfor		
10. Informasjon og samtykke		
Oppgi hvordan informasjon til utvalget gis	<input checked="" type="checkbox"/> Skriftlig informasjon <input checked="" type="checkbox"/> Muntlig informasjon <input type="checkbox"/> Ingen informasjon	Som hovedregel skal det gis informasjon og innhentes samtykke fra den registrerte. Dersom informasjon gis skriftlig, legg ved kopi av informasjonsskriv.
Redegjør	Gjennom mail, brev og infomøte	Dersom det ikke skal gis informasjon, må dette redegjøres for. Les mer om hvilken informasjon som bør gis til utvalget
Oppgi hvordan samtykke innhentes	<input type="checkbox"/> Skriftlig samtykke <input type="checkbox"/> Muntlig samtykke <input checked="" type="checkbox"/> Innhentes ikke samtykke	Dersom det benyttes skriftlig samtykke, anbefales det at dette følger i teksten etter informasjonen. Dersom det ikke skal innhentes samtykke, må dette redegjøres for.
Innhentes ikke samtykke, redegjør	I eposten med link til spørreskjema gjøres deltaker oppmerksom på at deltakelse i undersøkelsen innebærer at vedkommende gir sitt samtykke i deltakelse	Les mer om krav til gyldig samtykke
11. Informasjonssikkerhet		
Direkte personidentifiserende opplysninger erstattes med et referansenummer som viser til en atskilt navneliste	Ja ○ Nei •	Direkte personidentifiserende opplysninger bør ikke registreres sammen med det øvrige datamaterialet.
Hvordan lagres listen/koblingsnøkkelen og hvem har tilgang til den?		
Direkte personidentifiserende opplysninger lagres sammen med det øvrige materialet	Ja • Nei ○	
Hvorfor er det nødvendig med oppbevaring av direkte identifikasjonsopplysninger sammen med det øvrige datamaterialet?	informasjon om e-postadresse lagres sammen med datafilen til alle målingene er gjennomført, og slettes deretter.	

MENING I ARBEIDET – EN POSITIV FAKTOR I ARBEIDSLIVET

Lagres direkte personidentifiserbare opplysninger på andre måter?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Spesifiser		
Hvordan registreres og oppbevares datamaterialet?	<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Fysisk isolert PC tilhørende virksomheten <input checked="" type="checkbox"/> PC i nettverkssystem tilhørende virksomheten <input checked="" type="checkbox"/> PC i nettverkssystem tilknyttet Internett tilhørende virksomheten <input type="checkbox"/> Fysisk isolert privat PC <input checked="" type="checkbox"/> Privat PC tilknyttet Internett <input type="checkbox"/> Videoopptak/fotografi <input type="checkbox"/> Lydopptak <input type="checkbox"/> Manuelt/papir <input type="checkbox"/> Annen registreringsmetode 	Sett flere kryss dersom opplysningene registreres på flere måter.
Annen registreringsmetode beskriv nærmere		
Behandles og/eller lagres lyd- og videoopptak og/eller fotografi på PC?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvordan er datamaterialet beskyttet mot at uvedkommende får innsyn i opplysningene?	All PC-tilgang er beskyttet med brukernavn og passord. PC står i låsbar rom.	Er f.eks. PC-tilgangen beskyttet med brukernavn og passord, og står PC-en i et låsbar rom?
Dersom det benyttes mobil lagringsenhet (bærbar PC, minnepenn, minnekort, cd, ekstern harddisk), oppgi hvilken type, og redegjør for hvorfor det benyttes mobil lagringsenhet	Det blir benyttet bærbar PC. Også ved denne er all tilgang beskyttet med brukernavn og passord.	
Skal prosjektet ha medarbeidere som vil få tilgang til datamaterialet på lik linje med daglig ansvarlig/student?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	
Hvis ja, hvem?	Stipendiat Lisa Vivoll Straume, og fire masterstudenter: Elisabeth Erichsen, Roar Tryggeseid, Marius Saglien, Cecilia Johansen, Deltakere i den Nordiske prosjektgruppen: Thomas Clausen, Vilhelm Borg, Ulrika Lundberg, Gunnar Aronsson, Johan Guthenberg, Klas Gustafsson, Jari Hakanen og Krista Pahkin.	
Innhentes eller overføres personopplysninger ved hjelp av e-post/Internett?	Ja <input checked="" type="radio"/> Nei <input type="radio"/>	
Hvis ja, oppgi hvilke opplysninger	IP-adresse. SPørreskjema blir sendt til e-post eller via en link på en internett side	
Vil personopplysninger bli utlevert til andre enn prosjektgruppen?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	
Hvis ja, til hvem?		
Skal opplysningene samles inn/bearbejdes av en databehandler?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Med databehandler menes en som samler inn og/eller behandler personopplysninger på vegne av den behandlingsansvarlige. Eksempler på ofte brukte databehandlere er Questback, Synovate MMI, Norfakta etc.
Hvis ja, hvilken?		Les mer om databehandleravtaler her
12. Vurdering/godkjenning fra andre instanser		
Søkes det dispensasjon fra taushetsplikten for å få tilgang til data?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	For å få tilgang til taushetsbelagte opplysninger fra f.eks. NAV, PPT, sykehus, må det søkes om

MENING I ARBEIDET – EN POSITIV FAKTOR I ARBEIDSLIVET

Kommentar		dispensasjon fra taushetsplikten. Dispensasjon søkes vanligvis fra aktuelt departement. For dispensasjon fra taushetsplikten for helseopplysninger skal det for alle typer forskning søkes Regional komité for medisinsk og helsefaglig
Skal det innhentes godkjenning/tillatelse fra andre instanser?	Ja <input type="radio"/> Nei <input checked="" type="radio"/>	Det kan f. eks. være aktuelt å søke tillatelse fra registreier for tilgang til data, ledelsen for tilgang til forskning i firma, etc.
Hvis ja, hvilke?		
13. Prosjektperiode		
Prosjektperiode	Prosjektstart:01/08/2011	Prosjektstart Tidspunkt for når førstegangskontakt opprettes og/eller datainnsamlingen starter.
	Prosjektstutt:31/12/2014	Prosjektstutt Tidspunkt for når datamaterialet skal anonymiseres, slettes, eller arkiveres i påvente av oppfølgingsstudier. Dette sammenfaller gjerne med publisering og ferdigstilling av oppgave, avhandling eller rapport.
Hva skal skje med datamaterialet ved prosjektstutt?	<input checked="" type="checkbox"/> Datamaterialet skal anonymiseres <input type="checkbox"/> Datamaterialet skal oppbevares med personidentifikasjon	Med anonymisering menes at det ikke lenger er mulig å føre opplysningene tilbake til enkeltpersoner i datamaterialet. Les mer om anonymisering
Hvordan skal datamaterialet anonymiseres?	Filer lagres uten opplysninger som kan føre tilbake til enkeltpersoner i datamaterialet	Hovedregel for lagring av data med personidentifikasjon er samtykke fra den registrerte.
Hvorfor skal datamaterialet oppbevares med personidentifikasjon?		Arsaker til oppbevaring kan være konkrete oppfølgingsstudier, undervisningsformål eller annet.
Hvor skal datamaterialet oppbevares, og hvor lenge?		Datamaterialet kan lagres ved egen institusjon, offentlig arkiv eller annet. Les mer om arkivering
14. Finansiering		
Hvordan finansieres prosjektet?	prosjektet finansierer av Arbeidsmiljøutvalget ved Nordisk Ministerråd.	
15. Tilleggsopplysninger		
Tilleggsopplysninger		
16. Vedlegg		
Antall vedlegg	2	