

Forord

Denne oppgaven er en del av et større forskningsprosjekt «Building Engagement and Healthy Organisations», finansiert av Nordisk ministerråd. De benyttede dataene ble samlet inn i dette prosjektet. Jeg har utviklet oppgavens problemstilling og gjennomført analysene.

Arbeidet med masteroppgaven har gitt meg muligheten til å fordype meg i et tema jeg synes er svært interessant. Jeg har lært utrolig mye faglig, og en god del om meg selv. Jeg vil gjerne takke den flinke veilederen min Marit Christensen for gode råd og veiledning. En stor takk rettes også til Kyrre Svarva og James Gaskin for svar på spørsmål angående mine analyser. Jeg vil videre takke alle vennene mine som har støttet meg, den greie klassen min, og Kristine, Cecilie og Ida for mange fine stunder her i Trondheim. Jeg vil også takke verdens beste familie, som har gjort alt for å hjelpe meg. Til slutt vil jeg takke Øyvind - du er fantastisk.

Trondheim, mai 2014

Julie L. L. Torbjørnsen

Sammendrag

Oppgaven hadde som formål å undersøke forholdet mellom jobbressursene tilbakemelding og rettferdighet, den personlige ressursen optimisme, jobbengasjement og tilfredshet med livet. Det ble tatt utgangspunkt i motivasjonsprosessen i JD-R modellen. Resultatene fra strukturell ligningsmodellering (SEM) viste at både tilbakemelding og rettferdighet hadde sammenheng med jobbengasjement, som igjen hadde sammenheng med tilfredshet med livet. Dette støtter dermed jobbengasjement sin medierende rolle i forholdet mellom jobbressursene og tilfredshet med livet. Jobbengasjement medierte derimot ikke forholdet mellom optimisme og tilfredshet med livet, da sammenhengen mellom optimisme og jobbengasjement ikke var signifikant. Optimisme hadde en direkte positiv sammenheng med tilfredshet med livet. Funnene blir drøftet med utgangspunkt i JD-R modellen, COR-teorien, samt annen relevant teori og empiri. Det diskuteres hvordan tilbakemelding og rettferdighet på arbeidet har betydning for opplevelsen av jobbengasjement og tilfredshet med livet, og hvordan den enkeltes optimisme kan påvirke tilfredsheten med livet. At det ikke ble funnet noen sammenheng mellom optimisme og jobbengasjement, foreslås å være fordi det ble målt disposisjonell optimisme. Det argumenteres for at menneskers tilfredshet med livet gjerne bør måles i både et hedonistisk og et eudaimonistisk perspektiv, og at det kan være hensiktsmessig å undersøke mer situasjonsspesifikk optimisme i forhold til jobbengasjement. Oppgavens funn belyser betydningen av arbeidslivet for menneskers lykke eller tilfredshet med livet. Det understrekes likevel nødvendigheten av videre forskning på området, hvor det med fordel kan benyttes longitudinelle data.

Innholdsfortegnelse

Introduksjon	1
Oppgavens oppbygging	2
Jobbengasjement	2
Konsekvenser av jobbengasjement	4
Måling av jobbengasjement.....	5
Jobbkra-ressursmodellen	5
COR-teorien	7
Tilbakemelding.....	8
Rettferdighet	10
Optimisme	11
Optimisme og jobbengasjement	12
Optimisme og tilfredshet med livet	13
Tilfredshet med livet	13
Jobbengasjement og tilfredshet med livet	15
Hypoteser og arbeidsmodell.....	16
Metode	19
Utvalg	19
Spørreskjemaet	20
Prosedyre	20
Etiske hensyn.....	21
Måleinstrumenter	21
Jobbengasjement	21
Tilbakemelding.....	21
Rettferdighet.....	21
Optimisme	22
Tilfredshet med livet	22
Statistiske analyser	22
Reliabilitet	22
Korrelasjonsanalyser	22
Expectation Maximization (EM)-analyse	23
Structural Equation Modeling (SEM)	23
Målemodell.....	23

Strukturell modell.....	24
Resultat	27
Deskriptiv statistikk.....	27
Korrelasjonsanalyse	27
Målemodell testet med konfirmerende faktoranalyse	28
Strukturell modell.....	29
Diskusjon	31
Hovedfunn	31
Sammenhengen mellom tilbakemelding og jobbengasjement	31
Sammenhengen mellom rettferdighet og jobbengasjement	32
Sammenhengen mellom optimisme og jobbengasjement	34
Sammenhengen mellom jobbengasjement og tilfredshet med livet.....	35
Den direkte sammenhengen mellom optimisme og tilfredshet med livet	36
Den medierende rollen til jobbengasjement	37
JD-R modellen.....	38
COR-teorien	39
Metodiske begrensninger	40
Studiedesign og utvalgsmetode	40
Generaliserbarhet	41
Spørreskjema som datainnsamlingsmetode	41
Responstrate	41
Målingsrelaterte forhold	42
Teoretiske implikasjoner	43
Praktiske implikasjoner	44
Videre forskning	44
Konklusjon	47
Referanser	49
Appendiks A: Spørreskjemaet	59
Appendiks B: Målemodellen	75

Introduksjon

Psykologien har blitt kritisert for å fokusere for mye på mental sykdom og for lite på psykologisk velvære (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Forskning innen organisasjonspsykologi har studert mye belastninger på arbeidet, men de siste årene har det blitt et økende krav om et tilsvarende fokus på positive faktorer i arbeidslivet (Christensen, 2008). Det problematiske med å fokusere for mye på sykdom og negative aspekter av arbeidslivet, er at dette ikke nødvendigvis sier noe om hva som skaper god helse og et godt arbeidsmiljø (Christensen, 2008). Det er ikke slik at ved fravær av faktorer som skaper dårlig helse på arbeidet får man automatisk tilfredse og engasjerte ansatte, det må også tilføres noe positivt (Christensen, 2008). Positiv psykologi beskriver et nytt fokus som ikke bare er opptatt av å hjelpe de som er syke, men også å bidra til en mer tilfredsstillende tilværelse for de fleste mennesker (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Ifølge den norske arbeidsmiljølovens paragraf 1-1 skal arbeidsmiljøet gi grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon for de ansatte (Arbeidsmiljøloven, 2006). Istedenfor bare å undersøke hva som fører til utbrenthet, stress og sykefravær, er det dermed behov for forskning som kan si hva som leder til positive utfall, som for eksempel jobbengasjement (Christensen, 2008).

Engasjerte ansatte har et høyt nivå av energi og identifiserer seg sterkt med arbeidet sitt (Bakker et al., 2008). De har en tendens til å jobbe hardt og være produktive (Roberts & Davenport, 2002). For å konkurrere effektivt i dagens samfunn holder det dermed ikke at bedrifter rekrutterer de flinkeste ansatte, men de må også inspirere dem til å yte sitt fulle potensiale på arbeidet (Leiter & Bakker, 2010). Dette kan gjøres ved å tilrettelegge for jobbengasjement (Leiter & Bakker, 2010). En nylig undersøkelse viste at kun 16 % av norske arbeidstakere er engasjert på arbeidet (Gallup, 2013). Bedrifter kan legge til rette for opplevelsen av jobbengasjement ved å tilby jobressurser som skaper indre eller ytre motivasjon (Leiter & Bakker, 2010).

Fordelene med økt engasjement blant de ansatte, har i stor grad blitt sett i forhold til ytelse og bedrifters produktivitet (Stairs & Galpin, 2010), men det har også blitt funnet individuelle helsemessige fordeler av jobbengasjement (Schaufeli, Bakker, & Van Rhenen, 2009; Seppälä et al., 2012). En potensielt viktig utfallsvariabel er tilfredshet med livet (Erdogan, Bauer, Truxillo, & Mansfield, 2012). Forskning på dette konseptet har stort sett vært utført på mennesker som ikke er i arbeid, og det har dermed ikke blitt undersøkt hvordan arbeidslivet påvirker tilfredshet med livet (Erdogan et al., 2012). En nyere studie fant derimot støtte for en sammenheng mellom jobbengasjement og ansattes tilfredshet med livet (Hakanen

& Schaufeli, 2012). Det kan dermed synes som at arbeidet kan ha viktige positive innvirkninger på menneskers liv, også utenfor arbeidstiden.

Denne oppgaven vil, i tråd med positiv psykologi, fokusere på faktorer som kan være helsefremmende og bidra til økt velvære hos mennesker. Det vil bli undersøkt sammenhengene mellom utvalgte jobbressurser, optimisme, jobbengasjement og tilfredshet med livet. Problemstillingen er:

Hvilken betydning har jobbressurser og optimisme for opplevelsen av jobbengasjement og tilfredshet med livet?

Oppgavens oppbygging

Oppgaven vil først redegjøre for relevant teori og empiri om begrepet jobbengasjement, jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) og *Conservation of resources* (COR)-teorien. Jobbressursene tilbakemelding og rettferdighet blir deretter presentert, etterfulgt av den personlige ressursen optimisme. Oppgaven tar deretter for seg tilfredshet med livet, før oppgavens hypoteser og arbeidsmodell blir presentert. Det følger så en metodedel, hvor det blir gjort rede for oppgavens utvalg, spørreskjemaet, prosedyre, etiske hensyn, benyttede måleinstrumenter, og de utførte statistiske analysene. Videre beskrives resultatene av analysene, og det avklares om oppgavens hypoteser ble støttet. Deretter diskuteres oppgavens resultater i forhold til teorier og tidligere forskning. Til slutt blir det redegjort for metodiske begrensninger, teoretiske og praktiske implikasjoner av funnene i denne studien, og råd til videre forskning, før det avsluttes med en konklusjon.

Jobbengasjement

Jobbengasjement kan sies å være et motivasjonskonsept (Leiter & Bakker, 2010). Det foreligger ikke noen klar enighet om en bestemt definisjon av jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2010), men de fleste forskere er enige om at engasjerte ansatte har høye nivåer av energi og identifiserer seg sterkt med arbeidet sitt (Bakker et al., 2008). En definisjon som ofte blir benyttet er at jobbengasjement er «en positiv, tilfredsstillende, arbeidsrelatert tilstand som kjennetegnes av vitalitet, entusiasme og evne til fordypelse» (Schaufeli, Salanova, González-romá, & Bakker, 2002, s.74, egen oversetting). Engasjement anses her å være en relativt vedvarende tilstand, som ikke er avhengig av en bestemt atferd eller hendelse. Vitalitet er karakterisert av et høyt nivå av energi, mental robusthet, vilje til å gjøre en innsats i arbeidet, og utholdenhet, selv i møte med vanskeligheter. Entusiasme er preget av en følelse av betydning, inspirasjon, stolthet og utfordring, mens evne til fordypelse består av dyp

konsentrasjon, hvor tiden flyr og man har vanskeligheter med å løsrive seg fra arbeidet (Schaufeli et al., 2002). Maslach og Leiter (1997) mener derimot at jobbengasjement er karakterisert av energi, involvering og mestringstro, som de anser som det motsatte av de tre utbrenthetsdimensjonene utmattelse, kynisme og ineffektivitet. De mener at engasjement kan måles av motsatte skårer på Maslach Burnout Inventory (MBI). Utbrenthet og jobbengasjement har vist seg å være negativt relatert og deler 10-25 % varians (Schaufeli & Bakker, 2004). Flere studier har likevel funnet at de to konseptene ikke er direkte motsetninger som kan måles på en og samme dimensjon (Hakanen & Schaufeli, 2012; Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli og Bakker (2004) foreslår dermed at jobbengasjement og utbrenthet er uavhengige tilstander som bør måles med ulike instrumenter, til tross for at de er negativt relatert. At man ikke er utbrent betyr ikke at man opplever jobbengasjement (Moliner, Martínez-Tur, Ramos, Peiró, & Cropanzano, 2008). Definisjonen til Schaufeli og kolleger (2002) synes dermed å være mest aktuell i dag, og det vil tas utgangspunkt i denne videre i oppgaven.

Ulike jobbressurser har vist seg å ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement (Leiter & Bakker, 2010). Hakanen, Schaufeli og Ahola (2008) fant at oppgavevariasjon, sosial støtte og tilbakemelding på arbeidet påvirket fremtidig jobbengasjement hos tannleger positivt. En annen studie viste at støtte fra kolleger hadde en positiv effekt på jobbengasjement (Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, & Schaufeli, 2008). Det har også blitt funnet at støtte fra leder, sosialt klima, jobbkontroll, informasjon og innovativt klima har en positiv sammenheng med jobbengasjement (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006). Jobbressurser påvirker enten individers indre motivasjon ved å fremme vekst, utvikling og læring, eller så fungerer de som ytre motivasjonsfaktorer som er av betydning for å kunne oppnå arbeidsmål (Leiter & Bakker, 2010). Schaufeli og Bakker (2004) undersøkte hvordan ulike jobbressurser var relatert til jobbengasjement hos ansatte fra fire organisasjoner i Nederland. De fant sterke sammenhenger mellom jobbressursene tilbakemelding på ytelse, veiledning fra leder og sosial støtte fra kolleger, og jobbengasjement.

Personlige ressurser har også vist seg å ha betydning for opplevelsen av jobbengasjement (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009). Personlige ressurser er funksjonelle for å oppnå mål, de beskytter mot trusler og stimulerer til personlig vekst og utvikling (Xanthopoulou et al., 2009). Xanthopoulou og kolleger (2009) fant at ansatte med de personlige ressursene mestringstro, optimisme og organisasjonsbasert selvtillit, hadde større sannsynlighet for å oppleve høye nivåer av jobbengasjement. En annen studie fant også en positiv sammenheng mellom disse tre personlige ressursene og

jobbengasjement (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2007). Andre har funnet at jobbengasjement viser sammenheng med høye skårer på ekstroversjon og lave skårer på nevrotisisme, målt med femfaktormodellen (Big Five) (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006). Individuelle forskjeller kan dermed synes å spille en rolle for opplevelsen av jobbengasjement.

I litteraturen har utfall av jobbengasjement fått begrenset oppmerksomhet, da det ofte har blitt antatt at det er jobbengasjement som er utfallet (Halbesleben, 2010).

Jobbengasjement er en ønskelig tilstand i seg selv ettersom engasjerte ansatte er motiverte, har mye energi og opplever arbeidet sitt som lystbetont (Leiter & Bakker, 2010).

Jobbengasjement er derimot også assosiert med flere andre positive utfall (Halbesleben, 2010).

Konsekvenser av jobbengasjement

Energien og fokuset som kommer med jobbengasjement gir de ansatte kapasitet og motivasjon til å konsentrere seg utelukkende om arbeidsoppgaver (Leiter & Bakker, 2010). Dette har positive konsekvenser for deres ytelse på arbeidet. Xanthopoulou og kolleger (2008) utførte en studie som viste at jobbengasjement hadde en positiv sammenheng med jobbprestasjon. Jobbprestasjon ble målt som i-rolle- og ekstrarolleatferd. Jobbengasjement førte dermed til at ansatte gjorde mer enn det som krevdes på arbeid (Xanthopoulou et al., 2008). En studie blant finske tannleger viste at jobbengasjement predikerte personlig initiativ på arbeidet (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008). En annen finsk studie, utført blant lærere, fant at jobbengasjement var positivt relatert til organisatorisk tilhørighet (Hakanen et al., 2006). Schaufeli og Bakker (2004) fant dessuten at jobbengasjement blant ansatte hadde en sammenheng med mindre turnover. Det synes dermed å være en rekke organisatoriske fordeler forbundet med høye nivåer av jobbengasjement blant de ansatte. Det har derimot også blitt funnet individuelle fordeler av jobbengasjement. Hakanen og Schaufeli (2012) utførte en studie som viste at jobbengasjement hadde en negativ effekt på depressive symptomer over tid. Jobbengasjement har dessuten blitt funnet å være assosiert med sunn hjerteaktivitet (Seppälä et al., 2012), og en longitudinell studie fant at jobbengasjement førte til mindre sykefravær (Schaufeli et al., 2009). At jobbengasjement kan ha slike helsemessige fordeler, understreker betydningen av å fremme denne tilstanden for de ansatte.

Måling av jobbengasjement

Jobbengasjement blir vanligvis målt individuelt, hvor skårene deretter blir lagt sammen for å indikere nivå av engasjement på organisasjons- eller gruppenivå (Attridge, 2009). Det mest brukte instrumentet for å måle jobbengasjement er selvrapporteringsinstrumentet Utrecht Work Engagement Scale (UWES) som består av 17 spørsmål (Bakker et al., 2008; Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006). Denne skalaen har blitt validert i flere land. UWES består av tre delskalaer som måler henholdsvis vitalitet, entusiasme og evne til fordypelse (Schaufeli et al., 2006). Konfirmerende faktoranalyser har støttet denne tredimensjonale strukturen, men dimensjonene har vist seg å være svært nært relatert (Schaufeli et al., 2006). Det har også blitt stilt spørsmål ved om evne til fordypelse er en sentral del av jobbengasjement, eller om det kan være et utfall av de to andre dimensjonene (Bakker et al., 2008). Schaufeli og kolleger (2006) argumenterer dermed for at en samlet skåre for jobbengasjement kan være mer hensiktsmessig enn ulike skårer på tre dimensjoner av UWES. De fant støtte for at den originale skalaen kan kortes ned til ni spørsmål. Skalaen vil da fortsatt måle de tre dimensjonene av jobbengasjement, men på en og samme skala (Schaufeli et al., 2006).

Et nyttig verktøy ved måling av jobbengasjement er jobbkrav-ressursmodellen (Bakker & Demerouti, 2007), ettersom denne modellen knytter begrepet jobbengasjement inn i et teoretisk perspektiv. Modellen, som foreslår hvordan ulike jobbressurser kan ha betydning for jobbengasjement, og gi positive individuelle og organisatoriske utfall (Hakanen & Roodt, 2010), vil bli gjort rede for videre.

Jobbkrav-ressursmodellen

Jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) er en heuristisk modell som ble først introdusert i 2001 (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Modellen tar utgangspunkt i at ulike arbeidskarakteristikker kan deles i to generelle kategorier; jobbkrav og jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Ulike jobbkrav, som tidspress og rolleklarhet, kan sette i gang en prosess hvor det oppstår overbelastning, mens jobbressurser, som sosial støtte og autonomi, kan skape motivasjon. Hvilken prosess som settes i gang vil ha betydning for om det oppstår positive eller negative utfall (Hakanen & Roodt, 2010). Den generelle inndelingen av arbeidskarakteristikker gjør at JD-R modellen er fleksibel, og kan være gjeldende for alle yrkesgrupper (Bakker & Demerouti, 2007).

Den opprinnelige, fullstendige JD-R modellen består av en helsereduserende prosess og en motivasjonsprosess (Hakanen & Roodt, 2010). Den helsereduserende prosessen går ut

på at krav i arbeidet kan gi konstant overbelastning, som til slutt vil føre til utmattelse og dårlig helse. Jobbkraav er sider ved arbeidet som krever vedvarende ferdigheter eller innsats, og som dermed kan føre til fysiske eller psykologiske kostnader for individer (Bakker & Demerouti, 2007). Eksempler er høyt arbeidspress, rollekonflikt eller et ugunstig fysisk miljø. Jobbkraav er likevel ikke alltid negativt, og kan noen ganger oppfattes som utfordringer (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). Dersom kravene derimot oppfattes som hindringer, og det kreves høy innsats for å møte de, vil de kunne føre til stress (Podsakoff et al., 2007; Schaufeli & Bakker, 2004).

Motivasjonsprosessen foreslår at jobbressurser skaper gunstige individuelle og organisatoriske utfall gjennom jobbengasjement (Hakanen & Roodt, 2010). Jobbressurser er psykologiske, fysiske, sosiale og organisatoriske sider ved jobben som kan bidra til å oppnå arbeidsmål, redusere jobbkraav og negative konsekvenser av høye krav, og stimulere til utvikling, læring og personlig vekst (Bakker & Demerouti, 2007). Jobbressurser er dermed ikke bare nødvendig for å håndtere jobbkraav, men de er viktige i seg selv. Eksempler på jobbressurser er en støttende leder, karrieremuligheter, lønn, rolleklarhet, tilbakemelding på utført arbeid og tillitsfulle forhold til kolleger (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003). Jobbressurser kan påvirke både indre motivasjon, ved å fremme vekst, utvikling og læring, og ytre motivasjon ved å være avgjørende for å oppnå arbeidsmål (Bakker & Bal, 2010).

Det har blitt funnet empirisk støtte for begge prosessene i JD-R modellen (Hakanen et al., 2006; Hakanen et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2008). Hakanen og kolleger (2006) fant at utbrenthet medierte effekten av høye krav på dårlig helse, mens jobbengasjement medierte effektene av jobbressurser på organisatorisk tilhørighet. En longitudinell studie blant finske tannleger viste også at jobbressurser påvirket jobbengasjement, som igjen predikerte organisatorisk tilhørighet, mens jobbkraav bidro til utbrenthet som igjen predikerte depresjon (Hakanen et al., 2008). Xanthopoulou og kolleger (2008) undersøkte kun motivasjonsprosessen i JD-R modellen, og fant at jobbengasjement medierte forholdet mellom støtte fra kolleger og jobbprestasjon.

Flere studier har hatt hovedfokus på motivasjonsprosessen i JD-R modellen (Hakanen & Roodt, 2010). Dette har ført til en utvidelse av denne delen av modellen, og en moderert versjon av JD-R, hvor personlige ressurser har blitt inkludert som en forløper til jobbengasjement. Personlige ressurser har blitt funnet å kunne bidra til å forklare varians i jobbengasjement, og spiller dermed en viktig rolle i JD-R modellen (Xanthopoulou et al.,

2007). Forskning har også vist at jobb- og personlige ressurser er av like stor betydning for opplevelsen av jobbengasjement (Xanthopoulou et al., 2009).

Denne oppgaven baserer seg på motivasjonsprosessen i JD-R modellen og omhandler ressurser, jobbengasjement og positive utfall av dette. De fleste studier gjort på JD-R modellen har hatt organisatorisk tilhørighet eller ytelse som utfallsvariabler (Hakanen & Roodt, 2010). Det var dermed interessant å se på tilfredshet med livet, som er en mindre vanlig utfallsvariabel. JD-R modellen er et viktig bidrag for å forstå jobbengasjement, men den er retningsbestemt og tar ikke hensyn til gjensidige årsakssammenhenger (Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou, & Bakker, 2010). Slike sammenhenger er sannsynlige ettersom dette er dynamiske prosesser som utvikler seg over tid. Conservation of resources (COR)-teorien som vil bli beskrevet videre, kan gi en bedre teoretisk forståelse av hvordan forholdet mellom ressurser utvikler seg over tid. Teorien gir også en forklaring på de foreslåtte sammenhengene i JD-R modellen.

COR-teorien

COR-teorien er en stress- og motivasjonsteori som legger til grunn at mennesker ønsker å skaffe, beholde og beskytte ressurser (Gorgievski & Hobfoll, 2008; Hobfoll, 1989). Teorien foreslår en forklaring på menneskelig motivasjon ved at tilegnelse og oppsamling av ressurser kan anses som en sentral drivkraft som setter i gang og opprettholder menneskers atferd (Salanova et al., 2010). Hobfoll (2002) definerer ressurser som forhold som enten er verdifulle i seg selv (for eksempel selvtillit, god helse og nære vennskap), eller forhold som kan skape andre ønskede utfall (som penger og sosial støtte). COR-teorien har to viktige forutsetninger (Salanova et al., 2010). Den første er at mennesker må investere ressurser for å takle stress, og dermed er de med mange ressurser mindre sårbare mot stress. Den andre er at mennesker må investere ressurser for å beskytte mot fremtidig tap av ressurser, gjenopprette sine ressurser, og skaffe nye ressurser (Salanova et al., 2010). Hobfoll, Johnson, Ennis, og Jackson (2003) fant at oppnåelse av personlige og sosiale ressurser var assosiert med redusert emosjonelt stress hos fattige kvinner. Når ressurser skaffes resulterer det i velvære, mens når de tapes eller mistes oppstår det stress (Hobfoll, 1989).

Det er fire typer ressurser mennesker ønsker å skaffe og beholde: Gjenstander, som hus og bil, forhold (*conditions*), som sosial støtte og jobbkontroll, personlige egenskaper, som profesjonelle ferdigheter og mestringstro, og energi, som tid og penger (Salanova et al., 2010). COR-teorien foreslår at de som har flere ressurser, også er i bedre stand til å skaffe seg nye ressurser, noe som skaper såkalte vinningsspiraler (*gain-spirals*) (Salanova et al., 2010).

Ressurser antas ikke å eksistere i isolasjon, men å fungere sammen. Ressursen det er å ha en jobb vil for eksempel gi flere andre ressurser, som et sosialt nettverk, mening med livet, struktur på dagen, lønn og status (Christensen, 2011). Ansatte som lærer seg nye ferdigheter for å øke arbeidsevnen sin, vil ikke bare ha mindre sannsynlighet for å miste sin nåværende jobb, men også økt sannsynlighet for å få en enda bedre jobb, som igjen gir mulighet for mer læring og utvikling (Salanova et al., 2010). Når man besitter en ressurs skyldes det ofte andre ressurser man har (Christensen, 2011). Flere ressurser øker dessuten sannsynligheten for at man kan imøtekomme ulike krav og løse problemer i stressende situasjoner (Hobfoll, 2002). I kontrast vil mennesker som har få ressurser være mer utsatt for å miste ressurser, og dermed ende i en tapsspiral (*loss-spiral*) (Salanova et al., 2010).

Bakker og Bal (2010) utførte en studie som undersøkte de foreslåtte vinningsspiralene i COR-teorien. De fant at jobbressurser økte de ansattes jobbengasjement på ukentlig basis, og at daværende jobbengasjement førte til høyere nivå av jobbressurser uken etter. Schaufeli og kolleger (2009) fant også støtte for en slik vinningsspiral, hvor jobbengasjement predikerte en økning i jobbressurser, som igjen førte til enda mer jobbengasjement. Ifølge Hakanen og Roodt (2010) vil ansatte som får nødvendige jobbressurser, i tråd med JD-R modellen, over tid bli mer engasjerte. Engasjerte ansatte har igjen større sannsynlighet for å utnytte eksisterende jobbressurser bedre, og er mer motiverte til å skape nye jobbressurser.

Det er derimot ikke alle forskere som har funnet støtte for vinningsspiraler av ressurser og jobbengasjement. Xanthopoulou og kolleger (2009) fant for eksempel at jobb- og personlige ressurser var positivt relatert til jobbengasjement over tid, og jobbengasjement var positivt relatert til jobb- og personlige ressurser over tid, men at det ikke var noen signifikant økning i ressursene (Xanthopoulou et al., 2009). Deres studie ga dermed kun støtte for positive gjensidige påvirkninger. De fleste empiriske studier på vinningsspiraler som involverer jobbengasjement, har ifølge Salanova og kolleger (2010) funnet slike sykluser av positive gjensidige påvirkninger, og ikke vinningsspiraler.

Det synes fruktbart å diskutere denne oppgavens resultater med bakgrunn i COR-teoriens spiraler. Oppgaven vil videre ta for seg de to jobbressursene tilbakemelding og rettferdighet, og den personlige ressursen optimisme.

Tilbakemelding

Tilbakemelding på prestasjoner benyttes gjerne i organisasjoner for å sikre høy kvalitet på arbeidet (Mayfield & Mayfield, 2012). Konstruktive tilbakemeldinger kan hjelpe de ansatte å utføre arbeidsoppgaver mer effektivt, i tillegg til å forbedre kommunikasjonen

med leder (Bakker & Demerouti, 2007). For at tilbakemelding skal være effektivt for produktiviteten, er det viktig at tilbakemeldingen ikke skjer for lenge etter den aktuelle prestasjonen (Mayfield & Mayfield, 2012). På bakgrunn av sin forskning anbefaler også Mayfield og Mayfield (2012) at tilbakemeldinger omhandler noe som er innenfor den ansattes kontroll, for ikke å skape frustrasjon. De bør også være tilpasset den enkelte arbeidstaker, og fortelle vedkommende hvordan hans eller hennes prestasjoner gir unik verdi for organisasjonen (Mayfield & Mayfield, 2012). De som får tilbakemelding på prestasjoner har vist seg å være mer forpliktet til organisasjonen og dedikert til arbeidet sitt (Bakker et al., 2003). Tilbakemeldinger har også en positiv effekt på rolleklarhet (Jaworski & Kohli, 1991). Tilbakemeldinger har større sannsynlighet for å være hyppige og umiddelbare når det er høy gjensidig avhengighet mellom leder og ansatte (Moss & Martinko, 1998). Dette vil si når for eksempel leders suksess bestemmes av hvordan de ansatte presterer.

Positive tilbakemeldinger har vist seg å være bedre enn negative tilbakemeldinger i forhold til både jobbtilfredshet og ytelse (Jaworski & Kohli, 1991). Mens positive tilbakemeldinger ser ut til å ha både en informativ og en motiverende funksjon, har negative tilbakemeldinger kun en informativ funksjon (Jaworski & Kohli, 1991). Ifølge Attridge (2009) har flere studier foreslått at jobbengasjement blant ansatte forbedres når man får jobbrelevante tilbakemeldinger fra leder som fokuserer på deres styrker, og ikke deres svakheter. Ansatte som blir minnet på sitt unike bidrag til arbeidsplassen har større sannsynlighet for å bli inspirert og motivert (Mayfield & Mayfield, 2012).

Flere studier har funnet støtte for at tilbakemelding er en jobbressurs med motiverende potensiale. Schaufeli og Bakker (2004) fant at jobbressurser predikerte jobbengasjement, hvor tilbakemelding på ytelse var en av de tre inkluderte jobbressursene. En annen studie utført blant nederlandske lærere viste at ukentlig tilbakemelding på ytelse fra leder, var positivt relatert til ukentlig jobbengasjement (Bakker & Bal, 2010). En nyere studie, som baserte seg på JD-R modellen, undersøkte hvordan ulike jobbressurser påvirket jobbengasjement (Menguc, Auh, Fisher, & Haddad, 2013). De fant også at tilbakemelding fra leder var positivt relatert til jobbengasjement. Det synes dermed å være viktig at bedrifter gir de ansatte ressursen det er å få tilbakemeldinger på arbeidet de gjør. Det vil derimot være flere jobbressurser som kan påvirke de ansattes motivasjon på arbeidet (Bakker et al., 2003). En annen ressurs som også antas å være av betydning for opplevelsen av jobbengasjement, er rettferdighet.

Rettferdighet

Spørsmål om rettferdighet er et sentralt tema for de aller fleste individer (Judge & Colquitt, 2004). I den norske arbeidsmiljøloven paragraf 1-1 er det å sikre likebehandling i arbeidslivet oppgitt som et av lovens formål (Arbeidsmiljøloven, 2006). Mens det før var en preskriptiv tilnærming til temaet innenfor forskning, med fokus på å avklare hva som faktisk er rettferdig, har man i dag en mer deskriptiv tilnærming og er opptatt av hva som oppleves rettferdig (Cropanzana, Bowen, & Gilliland, 2007). Det har blitt foreslått spesielt tre årsaker til at rettferdighet er en viktig jobbressurs: Fordi det er etisk riktig, fordi det gir mulighet til å kontrollere og forutsi hvordan man vil bli behandlet over tid i en organisasjon, og fordi rettferdig behandling viser at man blir verdsatt og respektert (Cropanzana et al., 2007).

Organisatorisk rettferdighet har blitt funnet å bestå av fire former for rettferdighet; prosedyrerettferdighet, fordelingsrettferdighet, mellommenneskelig rettferdighet og informasjonsrettferdighet (Colquitt, 2001). Prosedyrerettferdighet fokuserer på rettferdigheten i de regler og prosedyrer hvor belønning blir fordelt (Alexander & Ruderman, 1987). Fordelingsrettferdighet handler om rettferdighet i forhold til ulike utfall på arbeidet, som lønn og forfremming (Colquitt, 2001). Mellommenneskelig rettferdighet er når man behandles høflig og med respekt, mens informasjonsrettferdighet går ut på hvorvidt informasjon formidles innenfor rimelig tid, og om det gis forklaring på vedtatte avgjørelser (Colquitt, 2001).

Resultater fra en norsk studie viste at ansatte som rapporterte høy grad av rettferdighet på arbeid var mer engasjerte enn de som opplevde lite rettferdighet (Bakken & Torp, 2012). En studie utført på ansatte fra 59 hoteller i Spania fant også at organisatorisk rettferdighet var positivt relatert til jobbengasjement (Moliner et al., 2008). En japansk studie fant den samme sammenhengen mellom organisatorisk rettferdighet og jobbengasjement, i tillegg til at rettferdighet ble funnet å være negativt relatert til psykologisk stress (Inoue et al., 2010). At ansatte opplever rettferdighet på arbeidet synes dermed å gjøre dem mer motivert og involvert i sitt arbeid. Dette vil igjen være fordelaktig for organisasjonen og de ansattes velvære (Moliner et al., 2008).

Jobbressurser er viktig for ansattes opplevelse av jobbengasjement (Leiter & Bakker, 2010). Individuelle trekk og personlige ressurser har derimot også vist seg å være av betydning (Langelaan et al., 2006; Xanthopoulou et al., 2007). Noen ansatte opplever et høyt nivå av jobbengasjement, til tross for at omgivelsene ikke er ideelle (Stairs & Galpin, 2010). Det finnes også ansatte som ikke opplever jobbengasjement selv om arbeidsmiljøet er perfekt

tilrettelagt (Stairs & Galpin, 2010). Optimisme, som vil bli gjort rede for videre, er en personlig ressurs som kan tenkes å ha positiv innvirkning på nivået av jobbengasjement.

Optimisme

Optimisme gjenspeiler i hvilken grad mennesker forventer at gode ting skal skje dem (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). Selv når ting er vanskelig forventer optimistiske mennesker gode resultater. Pessimistiske mennesker forventer derimot negative resultater. Det kan skilles mellom to tilnærminger i forbindelse med å definere og måle optimisme. Den ene tilnærmingen ser på menneskers nivå av optimisme som disposisjonell eller trekk-lignende (Carver et al., 2010). Et sentralt kjennetegn ved ens personlighet er her en generell forventning om gode utfall (Scheier & Carver, 1992). Den andre tilnærmingen, lært optimisme, ser på optimisme som et resultat av den enkeltes attribusjonsstil (Gillham, Shatté, Reivich, & Seligman, 2001; Seligman, 2006). Optimistiske individer forklarer positive hendelser med indre, stabile egenskaper, mens pessimistiske individer tilskriver det til andre mennesker eller ytre omstendigheter. Ved negative hendelser er det motsatt. Optimistiske individer tilskriver motgang til midlertidige miljømessige eller situasjonelle faktorer, mens pessimistiske individer forklarer det med stabile egenskaper ved en selv (Gillham et al., 2001). Disse ulike attribusjonsstilene påvirker individers forventninger til fremtidige hendelser, og hvorvidt en føler hjelpeløshet eller kontroll.

Selv om de to tilnærmingene til optimisme har viktige forskjeller, deler de antakelsen om at optimisme er forventninger om gode resultater (Carver & Scheier, 2003). Forskjellen er derimot at det enten måles variabler som ligger bak forventningene (attribusjoner), eller så måles forventningene i seg selv (Carver & Scheier, 2003). De to tilnærmingene til optimisme kan derimot være forenelige, hvor man i utgangspunktet har en viss grad av personlighetsbestemt optimisme, mens erfaringer i livet videre påvirker hvor optimistisk eller pessimistisk man er (Peterson & Chang, 2003). Carver og kolleger (2010) ser på optimisme som i stor grad personlighetsbestemt, men de mener likevel det er mulig å lære seg å bli mer optimistisk, for eksempel ved å trene på å tenke og oppføre seg slik optimistiske mennesker gjør. Det er derimot uvisst hvor permanent en slik endring vil være, og hvorvidt tillært optimisme har de samme gunstige effektene som disposisjonell optimisme (Carver et al., 2010).

Grad av optimisme varierer hos individer, og det har lenge blitt antatt at denne personlige ressursen har betydning for mange aspekter i livet (Carver & Scheier, 2001). Menneskers forventninger om fremtiden sees for eksempel som en viktig faktor i forhold til

hvor aktivt det arbeides mot et mål (Scheier & Carver, 1992). Ved overbevisning om at man vil oppnå suksess til slutt, gir man ikke like lett opp. Når det oppstår vanskeligheter vil dermed optimisme ofte føre til videre innsats for å nå målet, mens pessimisme fører til passivitet (Peterson & Chang, 2003). Det refereres gjerne muntlig til at mennesker enten er optimister eller pessimister. De færreste vil derimot kunne plasseres i en av disse to gruppene, da mennesker stort sett vil være et sted imellom (Carver et al., 2010). Optimisme og pessimisme er heller ikke enkle motsetninger, og man kan ikke trekke konklusjoner om det ene begrepet basert på forskning på det andre (Peterson & Chang, 2003).

Det kan også skilles mellom disposisjonell optimisme som er et relativt stabilt trekk (*trait*), og situasjonsspesifikk (*state*) optimisme, hvor grad av optimisme varierer som følge av ulike situasjoner (Kluemper, Little, & DeGroot, 2009). Ifølge Kluemper og kolleger (2009) er både trekk og situasjonsspesifikk optimisme fordelaktig, men situasjonsspesifikk optimisme har større effekt på jobbrelaterte utfall. Når individer føler seg optimistiske i en spesifikk kontekst, for eksempel på arbeidet, vil de vise mer positive holdninger og atferd i denne konteksten, en effekt mer generell optimisme ikke synes i like stor grad å ha (Kluemper et al., 2009).

Ved måling av optimisme i denne studien vil det, i tråd med Carver og kolleger (2010), bli tatt utgangspunkt i optimisme som et personlighetstrekk. Målet som benyttes for å undersøke disposisjonell optimisme er anerkjent og mye brukt (Scheier, Carver, Bridges, 1994).

Optimisme og jobbengasjement. Luthans og Youssef (2004) inkluderer optimisme som en av komponentene i begrepet positiv psykologisk kapital sammen med mestringstro, håp og robusthet. Studier har vist at den sammensatte faktoren, psykologisk kapital, predikerer jobbtilfredshet og ytelse bedre enn de fire faktorene hver for seg (Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). Luthans og Youssef (2004) anser ressursene i psykologisk kapital for å være situasjonsspesifikke og åpne for utvikling. Bedrifter kan dermed gjennomføre tiltak for å øke ansattes og ledes optimisme, mestringstro, håp og robusthet. Ifølge Sweetman og Luthans (2010) vil de ulike komponentene i psykologisk kapital, sammen og hver for seg, kunne føre til økt jobbengasjement. De mener at optimisme synes å være direkte relatert til jobbengasjement sin komponent, evne til fordypelse. Dette er fordi optimistiske individer forventer positive utfall, og dermed sannsynligvis vil ha lettere for å være fullstendig tilstede ved utførelse av arbeidsoppgaver, og fordype seg mer i arbeidet sitt (Sweetman & Luthans, 2010). Jobbengasjement sin komponent vitalitet, som består av vilje til å gjøre en innsats, og utholdenhet selv i møte med vanskeligheter (Schaufeli et al., 2002), kan også sees som lik

optimistiske individers aktive arbeid mot mål uten å gi opp (Scheier & Carver, 1992). Xanthopoulou og kolleger (2009) utførte en longitudinell studie som fant at ansatte som skåret høyt på de personlige ressursene optimisme, mestringstro og organisasjonsbasert selvtilit hadde større sannsynlighet for å oppleve jobbengasjement. En annen studie fant at optimisme alene var positivt relatert til jobbengasjement (Hakanen & Lindbohm, 2008).

Optimisme og tilfredshet med livet. Det har også blitt forsket på forbindelsen mellom optimisme og menneskers tilfredshet med livet. En studie, utført i Kina, fant at optimisme var relatert til tilfredshet med livet (Ho, Cheung, & Cheung, 2010). Ungdommer som hadde positive forventninger til fremtiden rapporterte høyere nivåer av tilfredshet med ulike deler av livet. Chang (1998) fant også at optimisme hadde en positiv sammenheng med tilfredshet med livet. Hans studie viste at optimisme modererte forholdet mellom stress og tilfredshet med livet, i tillegg til å ha en direkte positiv påvirkning (Chang, 1998). En årsak til disse funnene kan være at optimistiske individer benytter andre strategier for å håndtere kritiske situasjoner i livet, enn det mindre optimistiske individer gjør (Wrosch & Scheier, 2003). Mens pessimistiske individer gjerne prøver å ignorere problemer, vil optimistiske individer utføre en aktiv og vedvarende innsats for å håndtere motgang. De synes å engasjere seg i en mer fokusert, aktiv mestring når dette er hensiktsmessig (Carver & Scheier, 2003). Det har også blitt antatt at optimistiske individer i større grad oppsøker situasjoner hvor gode ting kan skje (Peterson & Chang, 2003), og dette vil sammen kunne gi større tilfredshet med livet.

Tilfredshet med livet

Tilfredshet med livet kan sies å være en kognitiv vurderende prosess (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985). Begrepet er ansett som en av komponentene i subjektivt velvære, sammen med positiv og negativ affekt (Erdogan et al., 2012). Hvor tilfredse folk er med livet sitt på et gitt tidspunkt er basert på en sammenligning med en standard som hver enkelt setter for seg selv (Diener et al., 1985). Dette kan være i forhold til ens fortid, mål, idealer eller andre mennesker (Ryan & Diener, 2009). Lykke, som har vært sentralt for samfunn og enkeltpersoner gjennom tidene, måles gjerne som tilfredshet med livet (Erdogan et al., 2012).

Ledelsesfeltet har hatt en tendens til å definere en lykkelig arbeidstaker som noen som er tilfredse med jobben sin, men ikke fokusert på mer helhetlige lykke i form av tilfredshet med livet (Erdogan et al., 2012). Konseptet tilfredshet med livet synes å ha blitt oversett innenfor dette feltet, mens forskning på tilfredshet med livet har oversett betydningen av

arbeidslivet (Erdogan et al., 2012). Til tross for at hoveddelen av den voksne befolkningen arbeider, har forskning på tilfredshet med livet i stor grad blitt utført på de som ikke arbeider (Erdogan et al., 2012). Mennesker som er lykkelige og tilfredse med livet har vist seg å ha flere venner, tjene mer, ha større sannsynlighet for å gifte seg og forbli lykkelig gift, oftere få gode vurderinger fra ledere på arbeidet, og involvere seg mer i lokalsamfunnet (Diener & Biswas-Diener, 2003). Høy grad av tilfredshet med livet er også blitt funnet å være relatert til mindre sykefravær (Straume & Vittersø, 2014). Det vil dermed være av interesse for både enkeltindivider, arbeidsgivere og samfunnet at mennesker er tilfredse med livet.

Konseptet tilfredshet med livet kan sees på fra to ulike perspektiver. Med ovenfra-og-ned tilnærmingen (*top-down*) ser man på tilfredshet med livet som en funksjon av stabile trekk (Erdogan et al., 2012). Personer med en positiv sinnstemning kan dermed tolke en bestemt hendelse mer positivt enn en person med et mer negativt perspektiv (Diener & Ryan, 2009). Man antar med andre ord at noen mennesker har en tilbøyelighet til å være mer tilfreds med livet, kun basert på deres personlighet. Nedenfra-og-opp perspektivet (*bottom-up*) ser derimot på tilfredshet med livet som et resultat av tilfredshet med flere ulike livsområder (Erdogan et al., 2012). En studie undersøkte hvilke av disse to tilnærmingene som best forklarte tilfredshet med livet (Heller, Watson, & Ilies, 2004). De fant støtte for en modell hvor tilfredshet med ulike områder av livet medierte forholdet mellom personlighet og tilfredshet med livet, i tillegg til at personlighet hadde en direkte sammenheng med tilfredshet med livet. De konkluderte dermed med at både personlighetsfaktorer og situasjonelle faktorer spilte inn, og at begge perspektivene har betydning for tilfredshet med livet (Heller et al., 2004).

Forskning på velvære kan sies å ha to tilnærminger (Deci & Ryan, 2008). Den første kalles hedonisme, og fokuserer på lykke i form av tilstedeværelse av positiv affekt og fravær av negativ affekt. Hedonisme oppleves gjerne når livet er enkelt eller når man har nådd et mål (Straume & Vittersø, 2012). Den andre tilnærmingen, eudaimonia, ser ikke velvære som et utfall eller en slutttilstand, men en prosess som går ut på å realisere seg selv og nå sitt fulle potensiale (Deci & Ryan, 2008). Ifølge den eudaimonistiske tilnærmingen er velvære det å ha en mening med livet, og å delta på aktiviteter som gir mulighet til å utvikle ens evner og ferdigheter (Kashdan, Biswas-Diener, & King, 2008). Inspirasjon er for eksempel en form for eudaimonistisk velvære, som gjerne oppleves når man møter utfordringer på veien mot måloppnåelse (Straume & Vittersø, 2012). Subjektivt velvære, som består av tilfredshet med livet, positiv affekt og negativ affekt, er sett på som en hedonistisk tilnærming til velvære, og psykologisk forskning har stort sett fokusert på denne tilnærmingen (Deci & Ryan, 2008).

Ifølge Deci og Ryan (2008) kan det derimot være behov for å forstå subjektivt velvære i et mer eudaimonistisk perspektiv, ettersom tilfredshet med livet består av kognitive evalueringer av aspekter i ens liv og ikke helt er et hedonistisk konsept. Hvilken tilnærming som benyttes i forståelsen av tilfredshet med livet, vil kunne være av betydning når konseptet sees i forhold til andre faktorer.

Tilfredshet med livet kan måles med *The Satisfaction With Life Scale* (SWLS) (Diener et al., 1985). Denne skalaen består av fem spørsmål som spør om en generell vurdering av menneskers liv for å måle deres tilfredshet med livet. Forskjellige områder i livet vektlegges ulikt, og mens det for noen kanskje er fritiden som er viktigst, kan det for andre være arbeid eller helse som har størst betydning. SWLS har vist seg å være et reliabelt og valid måleinstrument (Pavot & Diener, 2008). Det lar seg enkelt oversette til andre språk og har vært benyttet i mange studier. Denne skalaen måler derimot hedonistisk velvære, og tar ikke hensyn til mer eudaimonistiske tilstander (Straume & Vittersø, 2014).

Jobbengasjement og tilfredshet med livet

De fleste voksne mennesker benytter mange timer hver dag på arbeid, og hvordan de føler omkring sitt arbeid antas å ha stor innvirkning på deres liv og velvære (Stairs & Galpin, 2010). En prospektiv studie utført på finske tannleger, målt med tre og fire års mellomrom, fant at jobbengasjement hadde en positiv effekt på tilfredshet med livet (Hakanen & Schaufeli, 2012). Funnet gjaldt ikke den andre veien, tilfredshet med livet førte ikke til større grad av jobbengasjement. Dette tyder på at forhold på arbeidet kan ha viktig individuell betydning for mennesker, og at de positive effektene av jobbengasjement kan bidra til generelt velvære hos mennesker (Hakanen & Schaufeli, 2012). En annen studie undersøkte hvordan glede, engasjement og mening var knyttet til tilfredshet med livet (Peterson, Park, & Seligman, 2005). Det viste seg at alle tre var relatert til tilfredshet med livet, men engasjement og mening viste de sterkeste sammenhengene.

Vittersø og Sørholt (2011) mener det er problematisk at mål på tilfredshet med livet ikke tar hensyn til de områder av livet som gir personlig vekst. Personlig vekst kan defineres som prosessen det er å utvikle seg selv som menneske og strebe mot egne mål (Vittersø & Sørholt, 2011). Deres studie viste at interesse, målt som engasjement, interesse og entusiasme, ikke hadde sammenheng med tilfredshet med livet, men med personlig vekst. De fant også at tilfredshet med livet og personlig vekst kun var svakt korrelert (Vittersø & Sørholt, 2011). Straume og Vittersø (2014) mener at viktige elementer av et godt liv, som evnen til å arbeide mot langsiktige mål, ikke fanges opp i målingen av tilfredshet med livet. Velvære bør dermed

deles inn i to dimensjoner, tilfredshet med livet og personlig vekst, hvor tilfredshet med livet indikerer hedonistisk velvære, mens personlig vekst indikerer eudaimonistisk velvære (Straume & Vittersø, 2014; Vittersø & Søholt, 2011). Eudaimonistisk velvære og personlig vekst har vist seg å involvere energi, og å motivere til problemløsning (Straume & Vittersø, 2012). Eudaimonistisk velvære fremmes dessuten av indre motivasjon (Deci & Ryan, 2008). Hedonistisk velvære, som følelser av glede (*pleasure*) og tilfredshet, motiverer derimot ikke mennesker til å investere energi eller møte utfordringer, men får dem i stedet til å slappe av (Straume & Vittersø, 2012).

Hypoteser og arbeidsmodell

I tråd med oppgavens problemstilling ønsker jeg i denne studien å se på hvilken betydning ressursene tilbakemelding, rettferdighet og optimisme har for opplevelsen av jobbengasjement og tilfredshet med livet. Det tas utgangspunkt i motivasjonsprosessen i JD-R modellen, hvor jobbengasjement fungerer som mediator i forholdet mellom ressursene og tilfredshet med livet. Det vil også bli undersøkt hvorvidt optimisme har en direkte sammenheng med tilfredshet med livet. Basert på den presenterte teorien følger oppgavens hypoteser:

Hypotese 1a: Tilbakemelding har en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Hypotese 1b: Rettferdighet har en positiv sammenheng med jobbengasjement.

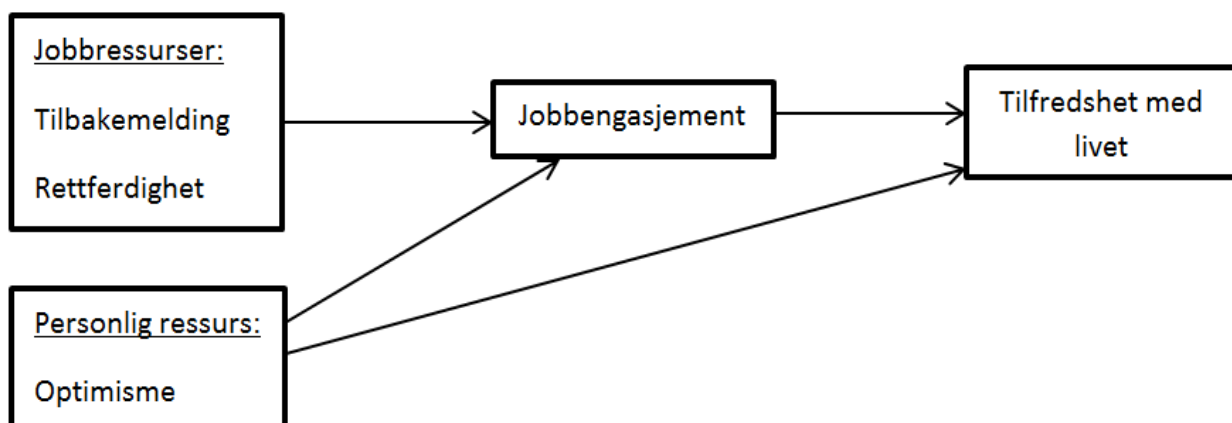
Hypotese 1c: Optimisme har en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Hypotese 2: Jobbengasjement har en positiv sammenheng med tilfredshet med livet.

Hypotese 3: Optimisme har en direkte positiv sammenheng med tilfredshet med livet.

Hypotese 4: Jobbengasjement medierer forholdet mellom jobbressursene og optimisme på den ene siden, og tilfredshet med livet på den andre siden.

De antatte sammenhengene mellom variablene er beskrevet i en arbeidsmodell, se Figur 1.



Figur 1: Arbeidsmodell som viser det antatte forholdet mellom tilbakemelding, rettferdighet, optimisme, jobbengasjement og tilfredshet med livet.

Metode

På bakgrunn av den valgte problemstillingen, som tar for seg sammenhenger mellom ulike variabler, ble det ansett som mest hensiktsmessig å benytte spørreskjema og kvantitativ metode i oppgaven. Spørreskjema egner seg godt når man vil studere forholdet mellom variabler, og er interessert i holdninger, følelsesmessige tilstander og selvrapportering av atferd (Cozby, 2007).

Utvalg

Utvalget i undersøkelsen er et bekvemmelighetsutvalg som består av norske og svenske arbeidstakere. De norske respondentene var 202 ansatte fra åtte ulike arbeidsplasser. Arbeidsplassene ble delt inn i tre kategorier: Revisjon, sykehus og høyskole. Respondentene innenfor revisjon var ansatte i regnskapsavdelingene til en bank i Midt-Norge. De sykehusansatte var fra to sykehus, ett i Midt-Norge og ett i Nord-Norge. Den siste kategorien inkluderte ansatte fra en høyskole lokalisert i Midt-Norge. De svenske respondentene var 180 ansatte fra en mellomstor bank i Sør-Vest Sverige. Disse arbeidet med finansielle tjenester som privat markedsføring, administrasjon og utvikling.

Totalt 382 personer besvarte undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 32 %. 68 % av respondentene var kvinner og 32 % var menn. Det viste seg derimot at 29 av respondentene hadde gitt svært mangelfulle besvarelser, og disse ble derfor fjernet fra datasettet. Det totale antall besvarelser ble da 353 og svarprosenten ble 30 %.

Tabell 1 gir en beskrivelse av utvalget. Det er en skjevfordeling når det gjelder kjønn, hvor 68 % av respondentene er kvinner. Hele 94 % av utvalget har fast stilling, og 75 % er i et parforhold. 68 % av de spurte har utdanning på universitets- eller høyskolenivå.

Tabell 1

<i>Beskrivelse av Utvalget</i>	
Variabel	
Antall respondenter	353
Kvinner (%)	68
Menn (%)	32
Alder (m)	42
Yngst (år)	20
Eldst (år)	66
Gift/samboer (%)	75
Singel (%)	19
Fast stilling (%)	94
Høyere utdanning (%)	68
Antall år ansatt (m)	8

Spørreskjemaet

Det benyttede spørreskjemaet ble utviklet i forbindelse med det nordiske prosjektet *Building engagement and healthy organisations*, finansiert av Nordisk ministerråd. Dette var et nordisk samarbeid mellom forskere fra Norge, Sverige, Danmark og Finland, og målet med prosjektet var å finne ut hva som kan påvirke positive jobberelaterte tilstander som jobbengasjement, og hva som skaper sunne organisasjoner. Spørreskjemaet ble basert på allerede validerte mål fra eksempelvis COPSQ, QPS-Nordic og UWES, og videre oversatt til norsk og svensk ved behov.

I spørreskjemaet stilles det først spørsmål om bakgrunnsopplysninger, som alder, kjønn, stilling og sivilstatus. Deretter blir det spurt om krav som arbeidet stiller, og jobb- og personlige ressurser. Eksempler på ressurser som blir spurt om er tilbakemelding, samarbeid, respekt på arbeidsplassen og optimisme. Det blir videre stilt spørsmål om arbeidsrelaterte tilstander og holdninger som jobbengasjement, mening i arbeidet, og organisatorisk tilhørighet. Til slutt blir det spurt om individuelle og organisatoriske utfall, som tilfredshet med livet, ytelse og sykeatferd. Spørreskjemaet er vedlagt i Appendiks A.

Prosedyre

Det ble benyttet et krysseksjonelt forskningsdesign, som vil si at innsamling av data kun ble utført ved en anledning. Ved innsamlingen av det norske datamaterialet ble det holdt presentasjoner for bankens ulike regnskapsavdelinger i forkant. Det ble gitt informasjon om

bakgrunnen til spørreskjemaet, hensikten med undersøkelsen, og hvilken type spørsmål som kom til å bli stilt. Spørreskjemaet ble deretter sendt elektronisk til avdelingslederne, som videresendte det til de ansatte. Det ble ikke holdt noen presentasjon for sykehuset eller høgskolen på grunn av begrenset tid. Disse fikk spørreskjemaet tilsendt elektronisk. De fikk derimot tilbud om en presentasjon av resultatene av undersøkelsen i ettertid. Innsamlingen av det svenske datamaterialet foregikk ved at det ble sendt ut nettbaserte spørreskjemaer, og spørreskjemaer via brev, til de ulike avdelingene i banken. Respondentene ble gitt tre påminnelser om å svare.

Etiske hensyn

Spørreundersøkelser kan være gode verktøy for å måle holdninger hos en større gruppe mennesker (Babbie, 2010). Det er derimot etiske hensyn som bør ivaretas ved bruk av en slik metode. Dette gjelder blant annet grad av anonymitet, å unngå å skape ubehag for deltakerne og konfidensialitet (Babbie, 2010). Spørsmålet om konfidensialitet er gjerne spesielt viktig ettersom spørreundersøkelser ofte ber om privat informasjon som ikke er ment å være allment tilgjengelig. Før denne undersøkelsen ble utført, ble det sendt inn meldeskjema til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD), som vurderer forskningsprosjekter i henhold til personopplysnings- og helseregisterloven. Prosjektet ble godkjent i forhold til regelverket om personvern.

Måleinstrumenter

I spørreskjemaet ble det benyttet ledd fra validerte skalaer for å måle de ulike variablene. I denne oppgaven benyttes variablene jobbengasjement, tilbakemelding, rettferdighet, optimisme og tilfredshet med livet. Målene på disse presenteres videre.

Jobbengasjement. Jobbengasjement ble målt med tre ledd hentet fra *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli et al., 2006). Dette er en 7-punkts skala som går fra 1 (*aldri det siste året*) til 7 (*daglig*). Et eksempel på et ledd fra skalaen er: «Jeg føler meg sterk og energisk på jobben». Cronbach's alpha for denne skalaen er .76.

Tilbakemelding. Denne jobbressursen ble målt med tre ledd hentet fra Hackman og Oldham (1975). Leddene ble målt på en 5-punkts skala fra 1 (*svært uenig*) til 5 (*svært enig*). Et eksempel på spørsmål er: «Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse». Tilbakemelding hadde en Cronbach's alpha på .61.

Rettfærdighet. Målet på rettferdighet var fire ledd hentet fra Pejtersen, Kristensen, Borg, og Bjørner (2010). Skalaen hadde fem svaralternativer, fra 1 (*svært uenig*) til 5 (*svært*

enig). Et eksempel på spørsmål er: «Konflikter løses på en rettferdig måte». Cronbach's alpha for skalaen er .84.

Optimisme. Disposisjonell optimisme ble målt med tre ledd hentet fra *Life Orientation Test-Revised* (LOT-R) (Scheier et al., 1994). Her var det også fem svaralternativer, fra 1 (*helt uenig*) til 5 (*helt enig*). Eksempel på et spørsmål er: «Jeg er alltid optimistisk med tanke på fremtiden min». Målet har en Cronbach's alpha på .82.

Tilfredshet med livet. For å måle tilfredshet med livet ble det benyttet *The Satisfaction With Life Scale* (SWLS), som består av fem ledd (Diener et al., 1985). Skalaen går fra 1 (*helt uenig*) til 7 (*helt enig*). Eksempler på spørsmål er: «Mitt liv er på mange måter nær det som er idealet for meg», og: «Om jeg kunne leve mitt liv om igjen ville jeg ikke gjort mye annerledes». Denne skalaen har en Cronbach's alpha på .87.

Statistiske analyser

De første analysene ble utført i SPSS versjon 21. Forutsetninger for analysene vedrørende normalfordeling, linearitet, homoscedastisitet og multikollinearitet ble først undersøkt (Kline, 2005). Det ble så gjort deskriptive analyser på utvalget, før det ble utført en Pearson produkt-moment korrelasjonsanalyse for alle variablene. Videre ble det gjort en *Expectation Maximization* (EM)-analyse for å erstatte manglende verdier, og til slutt ble det utført *Structural Equation Modeling*, eller strukturell ligningsmodellering, hvor det ble konstruert en målemodell og en strukturell modell i SPSS Amos Graphics versjon 21.

Reliabilitet. Reliabilitet indikerer hvor stabilt et måleinstrument er, og om det gir samme resultat ved gjentatte målinger (Babbie, 2010). Den vanligste måten å måle reliabilitet på er ved hjelp av Cronbach's alpha (α) som måler indre konsistens, det vil si hvorvidt svarene er konsistente på tvers av leddene i hver skala (Kline, 2005). Verdier rundt .90 betraktes som utmerket, verdier nær .80 sees på som veldig bra, mens verdier rundt .70 er akseptable (Kline, 2005). Disse retningslinjene bør derimot benyttes med forsiktighet, ettersom α -verdien påvirkes av antall ledd på skalaen (Cortina, 1993). Korte skalaer (under 10 ledd) vil for eksempel kunne oppnå lave α -verdier (Pallant, 2010). Et reliabelt måleinstrument har ledd som alle korrelerer med totalskåren (Field, 2009). Hvis det oppnås lav Cronbach's alpha, kan man dermed undersøke om hvert ledd på skalaen korrelerer med den totale skåren, hvor verdier under .3 indikerer at leddet måler noe annet enn skalaen som helhet (Pallant, 2010). Det ble regnet ut Cronbach's alpha for de fem skalaene benyttet i denne studien.

Korrelasjonsanalyser. Den enkleste måten å undersøke om to variabler er relatert til hverandre, er å se om det er samvariasjon mellom dem, det vil si om endring i den ene

variabelen gir samme endring i den andre (Field, 2009). Verdien på korrelasjonskoeffisienten ligger mellom -1 og +1. En verdi på +1 indikerer en perfekt positiv korrelasjon. Det vil si at når den ene variabelen endres, endres den andre akkurat like mye i samme retning. En verdi på -1 indikerer en perfekt negativ korrelasjon, som betyr at når den ene variabelen endres, endres den andre like mye i motsatt retning. Korrelasjonskoeffisienter på +/- .1 regnes som svake, mens +/- .5 kan sies å være sterke (Field, 2009). Alle de fem inkluderte variablene ble undersøkt i en korrelasjonsanalyse.

Expectation Maximization (EM)-analyse. Manglende data kan skape store problemer ved beregningen av strukturelle likningsmodeller (Allison, 2003). Utregning av noen tilpasningsmål (*fit indexes*) i Amos krever dessuten at datasettet ikke har noen manglende verdier (Arbuckle, 2008). Det ble dermed utført en EM-analyse for manglende verdier i SPSS. Analysen går ut på at de manglende verdiene i datasettet erstattes med beregnede verdier (Acock, 2005). Det benyttes deretter maksimal sannsynlighetsmetode (*Maximum Likelihood Estimation (ML)*) på det utregnede datasettet, før det til slutt oppnås en stabil løsning (Kline, 2005). En viktig forutsetning for å kunne benytte denne metoden er at verdiene i datasettet mangler i et helt tilfeldig mønster (*Missing Completely At Random (MCAR)*) (Kline, 2005). Dette ble undersøkt og bekreftet.

Structural Equation Modeling – SEM. Det ble valgt å teste oppgavens hypoteser ved hjelp av SEM. Dette er et statistisk verktøy som undersøker hvor godt en teoretisk modell kan forklare sammenhengene mellom et sett av variabler (Hu & Bentler, 1999). Denne modellen estimeres også ut i fra ML-metoden (Kline, 2005). Hvis ulike mål på tilpasning, eller *goodness-of-fit*, er tilstrekkelig, støtter modellen de antatte sammenhengene mellom variablene (Byrne, 2010). Hvis den ikke er tilstrekkelig blir sammenhengene avvist. SEM er en teknikk som krever et stort utvalg, men akkurat hvor stort det bør være kommer an på kompleksiteten av modellen (Byrne, 2010). Ifølge Byrne (2010) og Kline (2005) kan et utvalg på over 200 anses som stort i denne sammenhengen. En generell SEM-modell kan deles opp i to delmodeller; en målemodell og en strukturell modell.

Målemodell. Det ble laget en målemodell i SPSS Amos med alle de inkluderte variablene. Denne ble testet med konfirmerende faktoranalyse (*Confirmatory Factor Analysis (CFA)*). En slik analyse fokuserer på hvordan, og i hvilken grad, de observerte variablene er relatert til deres underliggende latente faktorer (Byrne, 2010). Det ble benyttet en konfirmerende, og ikke eksplorerende, faktoranalyse ettersom det er benyttet ledd fra validerte skalaer, og det dermed foreligger en antagelse om den underliggende variabelstrukturen (Byrne, 2010).

Det må foreligge en akseptabel målemodell før man kan fortsette med den strukturelle modellen (Kline, 2005). Hvorvidt målemodellen er godkjent, vurderes ut i fra ulike tilpasningsmål (*fit indexes*) som blir beskrevet under. Andre tegn på at en målemodell er tilstrekkelig er at leddene som måler den felles underliggende faktoren har relativt høye standardiserte ladninger (faktorladninger), og at de estimerte korrelasjonene mellom faktorene ikke overstiger .85 (Kline, 2005). Hvis to eller flere variabler korrelerer såpass høyt tyder dette på multikollinearitet, som vil si at variablene representerer det samme underliggende fenomenet (Byrne, 2010). Det kan være nyttig å benytte et minstekrav når man skal bedømme hvilke faktorladninger som er godkjent i målemodellen. Dette er en tilfeldig avgjørelse, og en forsker kan for eksempel sette minsteverdien på .30, mens en annen gjerne setter et høyere krav (DiStefano, Zhu, & Mindrila, 2009). Det har blitt foreslått at faktorladninger større enn, eller lik, .30 eller .40 bør tolkes som betydningsfulle (Brown, 2006). Minstekravet for faktorladningene i denne oppgaven ble dermed satt til .40.

Strukturell modell. Etter at det var konstruert en akseptabel målemodell, ble det laget en strukturell modell som definerer forholdet mellom de uobserverte variablene. En slik modell spesifiserer hvordan latente variabler direkte eller indirekte påvirker endringer i andre latente variabler i modellen (Kline, 2005). Det som er av størst interesse er i hvilken grad den hypotetiske modellen passer til dataene, det vil si hvor bra den beskriver dataene (Byrne, 2010).

Både målemodellen og den strukturelle modellen vurderes ut i fra ulike tilpasningsmål. Chi Square (χ^2) oppgis sammen med df, og CMIN/DF viser forholdet mellom disse (Byrne, 2010). Høyere verdi for CMIN/DF indikerer dårligere samsvar mellom modellen og dataene (Kline, 2005). Forskjellige forskere anbefaler ulike kriterier for CMIN/DF, men alle foreslår verdier under fem (Marsh & Hocevar, 1985). Et høyt sannsynlighetsnivå (p) relatert til χ^2 indikerer derimot bra tilpasning mellom den antatte modellen og perfekt tilpasning (Byrne, 2010). En ikke-signifikant χ^2 verdi er dermed foretrukket når en modell skal representere data på best mulig måte (Bentler & Bonett, 1980). Disse målene for å bedømme en modells tilpasning er derimot ikke ideelle, ettersom χ^2 er en direkte funksjon av utvalgsstørrelsen (Bentler & Bonett, 1980). Ved større utvalg øker sannsynligheten for at selv en veltilpasset modell blir forkastet. Til tross for problemene med χ^2 , pleier den å bli rutinemessig rapportert i alle SEM-analyser (Kline, 2005). Det har derimot blitt utviklet andre indekser som synes å være mer hensiktsmessige for å bedømme modellers tilpasning til dataene. GFI (*Goodness-of-Fit Index*) og AGFI (*Adjusted-Goodness-of-Fit Index*) er anbefalt å ha verdier nær 1 (Byrne, 2010). En GFI-verdi over .90 indikerer god

tilpasning (Kline, 2005). Videre bør CFI (*Comparative fit index*) og NFI (*Nonnormed Fit Index*) ha verdier på .95 for å kunne si at det er god tilpasning, men verdier over .90 er akseptable (Jun, 2005). Til slutt vil en RMSEA (*Root Mean Squared Error of Approximation*) verdi på .06 eller mindre tilsi at man har en veltilpasset modell (Hu & Bentler, 1999).

Resultat

Deskriptiv statistikk

Variablene i oppgavens analyser er tilbakemelding, rettferdighet, optimisme, jobbengasjement og tilfredshet med livet. Alle variablene viste seg å være relativt normalfordelte. Det var noe *skewness* og *kurtosis*, men verdiene var langt fra hva som antas å være problematisk (Curran, West, & Finch, 1996). Det var homoskedastisitet og linearitet, men ikke multikollinearitet (VIF under 3). Forutsetningene for videre analyser ble dermed godkjent.

Som det kommer frem i Tabell 2 har optimisme den høyeste gjennomsnittskåren ($M=3.75$), i forhold til at denne skalaen kun går fra 1-5. Alle de andre variablene har også relativt høye gjennomsnittskårer. Fire av de fem variablene hadde Cronbach's alpha verdier over .70, hvor den høyeste var tilfredshet med livet ($\alpha=.87$). Verdien for tilbakemelding var derimot lavere enn det som er anbefalt ($\alpha=.61$) (se Tabell 2). Denne ble likevel beholdt, ettersom α -verdier påvirkes av antall ledd på skalaen, og skalaen for tilbakemelding kun hadde tre ledd (Cortina, 1993; Pallant, 2010). Det ble også undersøkt verdiene for *Corrected Item-Total Correlation*, hvor alle leddene korrelerte med totalskåren, og dermed indikerer at de måler det samme (Pallant, 2010). Leddene på skalaen ble i tillegg teoretisk vurdert, og samtlige av dem syntes å måle tilbakemelding.

Tabell 2

Deskriptiv Statistikk

Variabler	M	Min	Maks	SD	α	N
Jobbengasjement	5.05	1.33	7.00	1.13	.76	353
Tilbakemelding	3.51	1.00	5.00	.72	.61	352
Rettferdighet	3.41	1.00	5.00	.73	.84	352
Optimisme	3.75	1.67	5.00	.70	.82	345
Tilfredshet med livet	5.32	1.80	7.00	1.01	.87	343

Note. Skalaene for jobbengasjement og tilfredshet med livet går fra 1-7. Skalaene for tilbakemelding, rettferdighet og optimisme går fra 1-5.

Korrelasjonsanalyse

Pearson produkt-moment korrelasjonsanalysen viste signifikante korrelasjoner mellom alle de fem variablene. Som man kan se i Tabell 3, var den svakeste korrelasjonen mellom

tilbakemelding og tilfredshet med livet ($r=.19$). Den sterkeste korrelasjonen var mellom rettferdighet og tilbakemelding ($r=.47$).

Tabell 3

Korrelasjoner Mellom Variablene

Variabler	1	2	3	4	5
1 Jobbengasjement	1				
2 Tilbakemelding	.34**	1			
3 Rettferdighet	.37**	.47**	1		
4 Optimisme	.28**	.32**	.23**	1	
5 Tilfredshet med livet	.40**	.19**	.24**	.42**	1

** $p<.01$

Målemodell testet med konfirmerende faktoranalyse

Testing av målemodellen viste at alle faktorladningene på variablene var signifikante. Den laveste faktorladningen i modellen var på .42 og den høyeste var på .90 (se Appendiks B). Alle var dermed over det satte minstekravet på .40. Den høyeste kovariansen var mellom variabelen tilbakemelding og rettferdighet på .59, som ikke er høyt nok til å indikere multikollinearitet (Byrne, 2010).

Som det kommer frem i Tabell 4 var chi square (χ^2) signifikant. Verdien for CMIN/DF var derimot på godt under fem (2.23), noe som indikerer god tilpasning for modellen (Marsh & Hocevar, 1985). Modellen viste videre god verdi for CFI (.95), og akseptabel verdi for NFI (.91) (Jun, 2005). GFI hadde også en god verdi (.92) (Kline, 2005), mens verdien for AGFI var akseptabel (.89) (Byrne, 2010). RMSEA verdien var innenfor kravet om en verdi på .06 eller mindre (Hu & Bentler, 1999). Målemodellen kan dermed sies å vise god tilpasning til dataene.

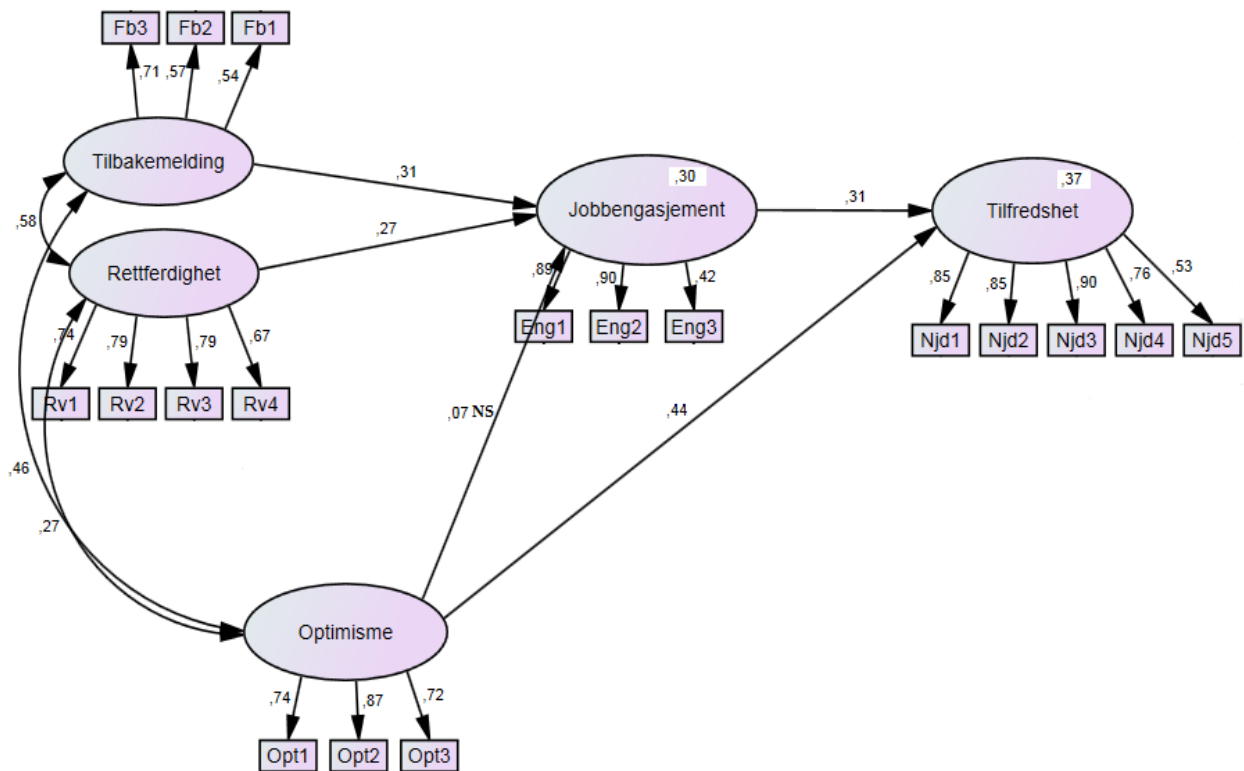
Tabell 4

Tilpasningsmål for Målemodell

	χ^2	df	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSEA	GFI	AGFI	p
Målemodell	279.30	125	2.23	.95	.91	.06	.92	.89	.000

Strukturell modell

Det ble til slutt laget en strukturell modell i tråd med oppgavens hypoteser. Alle de predikerte sammenhengene viste seg å være signifikante, med unntak av sammenhengen mellom optimisme og jobbengasjement. På Figur 2 ser man at de to jobbressursene har en direkte signifikant sammenheng med jobbengasjement, med sti-koeffisienter på .31 ($p=.004$) for tilbakemelding, og .27 ($p=.002$) for rettferdighet. Dette støtter hypotese 1a og 1b. Sammenhengene mellom optimisme og jobbengasjement var derimot ikke signifikant (.07 $p=.272$), og hypotese 1c er dermed ikke støttet. Jobbengasjement viste videre en signifikant positiv sammenheng med jobbengasjement (.31 $p<.001$), som gir støtte for hypotese 2. Jobbengasjement hadde også en signifikant medierende rolle (.31 $p<.001$) i forholdet mellom de to jobbressursene og tilfredshet med livet. Dette er i tråd med hypotese 4, men ettersom optimisme og jobbengasjement ikke hadde en signifikant sammenheng, medierte ikke jobbengasjement forholdet mellom optimisme og tilfredshet med livet i denne modellen. Hypotese 4 er derfor kun delvis støttet. Optimisme hadde derimot en sterk signifikant direkte sammenheng med tilfredshet med livet (.44 $p<.001$). Dette støtter hypotese 3. Modellen forklarer 30 % av variansen i jobbengasjement og 37 % av variansen i tilfredshet med livet.



Figur 2: Testing av arbeidsmodell med alle de predikerte sammenhengene.

χ^2 for modellen var signifikant, men CMIN/DF viste god verdi (2.21) (Marsh & Hocevar, 1985), se Tabell 5. De andre tilpasningsmålene viste godkjente verdier rundt .90 for CFI, NFI, GFI og AGFI (Byrne, 2010; Jun, 2005; Kline, 2005). RMSEA var på .06, som også er innenfor kravet (Hu & Bentler, 1999). Det konkluderes dermed med at det er god tilpasning mellom den presenterte modellen og de observerte dataene.

Tabell 5

Tilpasningsmål for Strukturell Modell

	χ^2	df	CMIN/DF	CFI	NFI	RMSEA	GFI	AGFI	p
Strukturell modell	280.85	127	2.21	.95	.91	.06	.92	.89	.000

Diskusjon

Målet med studien var å undersøke om to jobbressurser og en personlig ressurs har betydning for opplevelsen av jobbengasjement hos nordiske arbeidstakere, og om dette igjen kan ha sammenheng med deres tilfredshet med livet. I tillegg var det ønskelig å se om den personlige ressursen optimisme hadde en direkte sammenheng med tilfredshet med livet. Ettersom det ble benyttet SEM var det mulig å teste en helhetlig teoretisk modell basert på JD-R modellen, og ikke bare enkeltstående sammenhenger.

Hovedfunn

Resultater fra analysene viste at jobbressursene tilbakemelding og rettferdighet hadde positive sammenhenger med de ansattes opplevelse av jobbengasjement, som igjen var positivt relatert til tilfredshet med livet. Dette er i tråd med tidligere forskning, og støtter motivasjonsprosessen i JD-R modellen. Jobbengasjement ble derimot ikke funnet å mediere forholdet mellom optimisme og tilfredshet med livet, da det ikke var noen signifikant sammenheng mellom optimisme og jobbengasjement. Optimisme viste dermed ikke den forventede sammenhengen med jobbengasjement, men hadde likevel betydning for utfallet gjennom en direkte positiv sammenheng med tilfredshet med livet.

Sammenhengen mellom tilbakemelding og jobbengasjement

Hypotese 1a, som foreslo at tilbakemelding har en positiv sammenheng med jobbengasjement ble støttet. Dette indikerer at det å få tilbakemeldinger, enten fra leder eller fra arbeidet i seg selv, gir større sannsynlighet for å oppleve jobbengasjement. Tidligere forskning har også funnet positive sammenhenger mellom tilbakemelding og jobbengasjement (Bakker & Bal, 2010; Menguc et al., 2013; Schaufeli & Bakker, 2004). Å sørge for tilstrekkelig tilbakemelding til de ansatte synes dermed å være hensiktsmessig for bedrifter som ønsker å fremme jobbengasjement.

Tilbakemeldinger kan gis på ulike måter. I denne studien ble tilbakemelding målt i forhold til om arbeidet ga muligheter til å bedømme hvor godt man utfører arbeidet, om leder ofte forteller hvordan de vurderer de ansattes jobbutførelse, og om det er lett å se positive effekter av arbeidet. Målet på tilbakemelding synes dermed å måle både positiv og negativ tilbakemelding. Å si seg enig i at leder ofte forteller hvordan ens jobbutførelse vurderes, går for eksempel på hyppigheten av tilbakemeldinger, og sier ikke noe om tilbakemeldingene er positive eller negative. Man kan likevel tenke seg at ledere som ofte gir tilbakemeldinger, kanskje i større grad har et mål om at den ansatte skal forbedre arbeidet sitt, enn å skryte av

vedkommende. Ledere er gjerne travle, og tilbakemeldinger til ansatte som utfører tilfredsstillende arbeid, og hvor alt er som det skal, prioriteres kanskje ikke. Det kan dermed være at hyppige tilbakemeldinger oftere er negative enn positive. Tilbakemeldinger som fokuserer på de ansattes styrker istedenfor svakheter, har derimot blitt funnet å være av størst betydning for å skape jobbengasjement (Attridge, 2009). Sammenhengen mellom tilbakemelding og jobbengasjement som ble funnet i denne oppgaven, kunne derfor kanskje ha vært sterkere dersom det kun var positive tilbakemeldinger som ble målt. Positive tilbakemeldinger er både informative og motiverende, i motsetning til negative tilbakemeldinger som kun er informative (Jaworski & Kohli, 1991).

Ettersom jobbengasjement er et motivasjonskonsept (Leiter & Bakker, 2010), og det har blitt foreslått at det i hovedsak er positive tilbakemeldinger som skaper motivasjon (Jaworski & Kohli, 1991), kan man spørre seg hvorfor det ble funnet en sammenheng mellom tilbakemelding og jobbengasjement i denne studien, da kun et av spørsmålene målte utelukkende positiv tilbakemelding. Det kan selvsagt være at de som for eksempel sa seg enige i at leder ofte forteller hvordan deres jobbutførelse blir utført, i hovedsak har fått positive tilbakemeldinger fra leder. Det kan derimot også tenkes at ikke all tilbakemelding må være positiv for å gi motivasjon. Tilbakemeldinger som ikke er positive har likevel en informativ funksjon (Jaworski & Kohli, 1991). Dette gir den ansatte mulighet til å justere arbeidet sitt. Kanskje den ansatte da selv ser at arbeidet utføres bedre, og dermed blir mer fornøyd med seg selv. Dette kan gjerne gi økt motivasjon. Bedre jobbutførelse kan dessuten tenkes å føre til at man i fremtiden får mer positive tilbakemeldinger fra leder. Så lenge tilbakemeldingene er konstruktive, virker det sannsynlig at både positive og negative tilbakemeldinger vil kunne skape mer jobbengasjement enn det ingen form for tilbakemelding gjør. Hvordan leder formulerer tilbakemeldinger som ikke er positive, kan derimot gjerne være av betydning for nivået av jobbengasjement. Det kan da kanskje være hensiktsmessig å si hva de ansatte gjør bra, i tillegg til hva som kan gjøres bedre. Hvis en ansatt derimot med hensikt ikke utfører tilfredsstillende arbeid, vil det nok være nødvendig med negative tilbakemeldinger uten forsøk på en mer positiv vinkling. Det viktigste antas likevel å være at leder gir tilbakemeldinger til de ansatte, både for å foreslå forbedringer, og når arbeidet utføres bra.

Sammenhengen mellom rettferdighet og jobbengasjement

Hypotese 1b, som foreslår at rettferdighet har en positiv sammenheng med jobbengasjement ble støttet. Det tyder på at opplevelsen av rettferdighet på arbeidet er viktig

for at de ansatte skal bli engasjerte. Dette er i tråd med tidligere forskning som også fant at høy grad av rettferdighet var relatert til jobbengasjement (Bakken & Torp, 2012; Inoue et al., 2010; Moliner et al., 2008). Bakken og Torp (2012) sin studie er dessuten utført på nordiske arbeidstakere, noe som gjør at særlig deres funn støtter opp under resultatene i denne studien. Arbeidslivet kan være svært forskjellig i ulike land, og en jobbressurs som er viktig i for eksempel nordiske land, har ikke nødvendigvis like stor betydning andre steder.

Rettferdig behandling er etisk riktig, det gir ansatte mulighet til å forutsi fremtidig behandling, og det viser respekt og verdsettelse (Cropanzana et al., 2007). Spesielt i det nordiske arbeidslivet forventer gjerne ansatte å bli behandlet med en viss grad av rettferdighet og respekt. Et av formålene til den norske arbeidsmiljøloven, oppgitt i paragraf 1-1, er at det skal være likebehandling i arbeidslivet (Arbeidsmiljøloven, 2006). Det kan dermed tenkes at rettferdighet som eneste jobbressurs, særlig blant nordiske arbeidstakere, ikke vil være nok til å gi jobbengasjement. Man blir gjerne ikke motivert bare av at arbeidsplassen er rettferdig, men man kan kanskje bli demotivert hvis den ikke er det. Rettferdighet kan dermed være en grunnleggende jobbressurs, som må være tilstede for at ansatte skal kunne oppleve jobbengasjement. Antakeligvis vil få ansatte skåre høyt på jobbengasjement og lavt på rettferdighet. Andre jobbressurser, som tilbakemelding på arbeidet, rolleklarhet og autonomi, vil kanskje ikke være nok til å gi jobbengasjement dersom den ansatte føler seg urettferdig behandlet. Sammenhengen mellom rettferdighet og jobbengasjement som denne, og andre studier (Bakken & Torp, 2012; Inoue et al., 2010; Moliner et al., 2008) har funnet, kan dermed være fordi en opplevelse av rettferdighet må være tilstede for at ansatte skal oppleve jobbengasjement. Rettferdighet synes da å være en jobbressurs som bedrifter bør gjøre sitt ytterste for å gi de ansatte, spesielt med tanke på å tilrettelegge for jobbengasjement.

Et viktig moment i forbindelse med rettferdighet på arbeidsplassen, er at det gjerne ikke er hvorvidt ansatte objektivt sett blir behandlet rettferdig som har betydning, men om ulike forhold oppleves rettferdig (Cropanzana et al., 2007). I denne studien ble det målt hvorvidt den enkelte ansatte opplever at konflikter løses på en rettferdig måte, om de blir verdsatt når de gjør en god jobb, om deres forslag blir behandlet seriøst, og om arbeidsoppgaver fordeles rettferdig. At rettferdighet er basert på den enkeltes oppfatning, gjør at hvordan leder forholder seg til de ansatte kan tenkes å ha stor betydning. Det kan for eksempel være at en ansatt synes at arbeidsoppgaver ikke blir fordelt rettferdig. Dersom leder gir gode logiske forklaringer på hvorfor det er eventuelle ulikheter i fordeling av arbeidsoppgaver, kan dette gjerne påvirke den ansattes oppfatning vedrørende dette, og dermed begrense opplevelsen av urettferdighet. Organisatorisk rettferdighet består dessuten

av både prosedyrere rettferdighet, fordelingsrettferdighet, informasjonsrettferdighet og mellommenneskelig rettferdighet (Colquitt, 2001). Slike forklaringer fra leder kan dermed tenkes å gi en opplevelse av mellommenneskelig rettferdighet og informasjonsrettferdighet, som kanskje kan veie opp for mangel på andre former for rettferdighet. Ettersom det nok ikke er mulig at alle forhold på arbeidet kan oppleves rettferdig for samtlige, vil en leder som er bevisst på viktigheten av rettferdighet, forklarer avgjørelser og gir god informasjon, antakeligvis kunne ha stor betydning for rettferdigheten på arbeidsplassen. Rettferdighet på arbeidet vil igjen, som funnene i denne studien tyder på, kunne bidra til mer engasjerte ansatte.

Sammenhengen mellom optimisme og jobbengasjement

Hypotese 1c hevder at optimisme har en positiv sammenheng med jobbengasjement. Denne hypotesen ble ikke støttet, da det ikke ble funnet noen signifikant sammenheng mellom disse to variablene. Dette indikerer at optimisme ikke har noen innvirkning på opplevelsen av jobbengasjement, et funn som står i motsetning til andres forskning (Hakanen & Lindbohm, 2008; Xanthopoulou et al., 2009). I studien til Xanthopoulou og kolleger (2009) ble derimot optimisme målt sammen med mestringsstro og organisasjonsbasert selvtillit, og det kan dermed ha vært disse personlige ressursene som i hovedsak ga den positive sammenhengen med jobbengasjement.

Dersom man ser på hva som kjennetegner optimisme og jobbengasjement, synes det logisk at optimistiske individers forventning om positive utfall i fremtiden, og aktive arbeid mot mål, burde relatere seg til engasjerte ansattes evne til fordypning i arbeidet, vilje til å gjøre en innsats og utholdenhet selv ved vanskeligheter (Schaufeli et al., 2002; Sweetman & Luthans, 2010). At dette ikke ble funnet kan bety at optimisme baserer seg på andre mentale prosesser enn det jobbengasjement gjør, og at de to tilstandene dermed er uavhengige av hverandre. Det kan derimot også tenkes å skyldes hvordan optimisme er målt i denne studien. Luthans og kolleger (2007) fant at optimisme, som en av fire ressurser i psykologisk kapital, predikerer positive jobbrelaterte utfall. Å måle optimisme som en del av en sammenlagt psykologisk kapital kan tenkes å gi større bredde i målingen, og en større forklaringsvarians. De måler dessuten ressursene som situasjonsspesifikke i forhold til arbeidet. Kluemper og kolleger (2009) undersøkte forskjellen på situasjonsspesifikk og disposisjonell optimisme, og fant at situasjonsspesifikk optimisme hadde størst effekt på jobbrelaterte utfall. Denne oppgaven har benyttet ledd fra en skala som måler stabil disposisjonell optimisme, og ikke situasjonsspesifikk optimisme. En forklaring på at det ikke ble funnet noen signifikant

sammenheng mellom optimisme og jobbengasjement i denne studien kan dermed være at det ble målt disposisjonell optimisme, og at kanskje situasjonsspesifikk optimisme i større grad ville vært relatert til jobbengasjement. Selv om man gjerne opplever jobbengasjement og for øyeblikket føler seg optimistisk, kan man være uenig med utsagn som sier at man alltid er optimistisk med tanke på fremtiden. Det kan også hende at man er en person som vanligvis er optimistisk, og dermed skårer høyt på disposisjonell optimisme, men at man ikke opplever jobbengasjement og ikke er så optimistisk i forhold til arbeidet.

Hakanen og Lindbohm (2008) som fant en positiv sammenheng mellom optimisme og jobbengasjement, målte derimot også disposisjonell optimisme. Deres funn er dermed motstridende til funnet i denne oppgaven. Sammenhengen de fant var likevel ganske svak, og det kan tenkes at situasjonsspesifikk optimisme hadde hatt en sterkere forbindelse med jobbengasjement i deres studie.

Sammenhengen mellom jobbengasjement og tilfredshet med livet

Hypotese 2 predikerte at jobbengasjement har en positiv sammenheng med tilfredshet med livet. Oppgavens analyser støttet denne hypotesen. Det kan bety at de som opplever jobbengasjement på arbeidet i større grad er tilfredse med livet. Dette stemmer med to tidligere studier som også fant at engasjement var relatert til tilfredshet med livet (Hakanen & Schaufeli, 2012; Peterson et al., 2005). Hvis man opplever engasjement på arbeidet, som er en positiv tilstand (Schaufeli et al., 2002), virker det sannsynlig at man også vil vurdere arbeidet positivt. En positiv vurdering av arbeidet vil gjerne ha betydelig innvirkning på den helhetlige vurderingen av livet, ettersom arbeidet utgjør en stor del av livet og hverdagen til mange mennesker.

Tilfredshet med livet, målt med SWLS, tar kun hensyn til hedonistisk velvære (Straume & Vittersø, 2014). Det kan stilles spørsmål ved om dette målet er dekkende nok til å forklare begrepet tilfredshet med livet. Slik som tilfredshet med livet måles nå, tas det for eksempel ikke hensyn til at man kan være tilfreds med livet underveis i prosessen mot å oppnå det ideelle liv. Ved tilfredshet med livet målt i et utelukkende hedonistisk perspektiv, antas det at man ikke vil være tilfreds med livet ved noen form for ubehag (Deci & Ryan, 2008). Det synes usannsynlig at man ikke kan være tilfreds med livet selv om man ikke opplever øyeblikkelig glede og nytelse. Deci og Ryan (2008) mener også at tilfredshet med livet ikke er et helt hedonistisk konsept, siden det inneholder kognitive vurderinger av forhold i livet. Tilfredshet med livet er gjerne et for vidt begrep til å bli målt bare i forhold til hedonisme, og en eudaimonisk komponent kunne dermed gjerne vært inkludert. Det

eudaimoniske begrepet personlig vekst og hedonistisk tilfredshet med livet har vist seg å være relatert til forskjellige områder i livet (Vittersø & Søholt, 2011). For å få en bedre forståelse av en persons velvære, eller hvor tilfreds noen er med livet, foreslås det dermed i tråd med Straume og Vittersø (2014), å benytte mål på både tilfredshet med livet og personlig vekst.

Jobbengasjement er en motiverende tilstand med mye energi (Leiter & Bakker, 2010). Jobbengasjement kan dermed tenkes å være mer relatert til følelser av eudaimonia enn hedonisme, ettersom eudaimonia fremmes av indre motivasjon og involverer energi, mens hedonisme i stedet fører til avslapping (Straume & Vittersø, 2012). Tilfredshet med livet er i oppgaven målt i et hedonistisk perspektiv, og dermed som en forholdsvis passiv, positiv slutttilstand (Deci & Ryan, 2008). Selv om det ble funnet en signifikant sammenheng mellom jobbengasjement og tilfredshet med livet, kan det dermed tenkes at jobbengasjement ville ha vist en enda sterkere sammenheng med et mer eudaimonistisk mål på velvære. Personlig vekst er gjerne spesielt betydningsfullt i forhold til jobbengasjement, da personlig vekst blant annet innebærer å utvikle seg som person (Vittersø & Søholt, 2011). Kjennetegn ved jobbengasjement, som energi, inspirasjon, stolthet og utfordring (Schaufeli et al., 2002), vil sannsynligvis bidra til at individet opplever en grad av utvikling og personlig vekst. Dette ble også vist i Vittersø & Søholt (2011) sin studie, hvor engasjement var en av komponentene i interesse, som viste sammenheng med personlig vekst. Jobbengasjement er derimot også en positiv, tilfredsstillende tilstand (Schaufeli et al., 2002), og vil nok i tillegg ha likhetstrekk med hedonisme. Dette understreker betydningen av å ha et mål på velvære som tar hensyn til både hedonisme og eudaimonia, særlig når man ser på arbeidsrelatert tilstander som jobbengasjement.

Den direkte sammenhengen mellom optimisme og tilfredshet med livet

Hypotese 3 som foreslår at optimisme har en direkte positiv sammenheng med tilfredshet med livet, ble støttet. Sammenhengen mellom de to variablene var relativt sterk, og indikerer at disposisjonell optimisme er en personlig ressurs som har stor betydning for om en person rapporterer å være tilfreds med livet sitt. Dette stemmer med tidligere forskning som også har funnet at optimisme er relatert til tilfredshet med livet (Chang, 1998; Ho et al., 2010).

Ifølge Wrosch og Scheier (2003) vil optimistiske individers positive forventninger til fremtiden gjøre at de har en aktiv mestringsstil i møte med problemer, som igjen synes å være mer hensiktsmessig enn å ignorere dem. Det kan tenkes at optimistiske individer som aktivt håndterer motgang, blir raskere ferdig med problemet og går videre. Da får de antakeligvis

mindre tid til å gruble og bekymre seg over situasjonen. Dette kan gjøre at deres tilfredshet med livet ikke påvirkes spesielt negativt, i motsetning til om problemene skulle tynget dem over lengre tid. Ved motgang fører dessuten optimisters forventning om positive utfall til videre innsats for å nå målet (Peterson & Chang, 2003), og dette kan føre til at det til slutt oppnås suksess. Suksess innenfor ulike områder i livet kan igjen tenkes å være positivt for den totale tilfredsheten med livet. Det bør derimot ikke være overdreven, urealistisk optimisme, da dette kan gjøre at det aldri oppleves suksess. Gjentatte nederlag grunnet for mye optimisme vil nok kunne være negativt for en persons tilfredshet med livet.

Tilfredshet med livet, sett med ovenfra-og-ned tilnærmingen, antar at noen mennesker er mer tilfredse med livet kun basert på deres personlighet (Erdogan et al., 2012).

Disposisjonell optimisme er videre et relativt stabilt personlighetstrekk (Kluemper et al., 2009). Det synes dermed naturlig at optimistiske individer i større grad vurderer livet sitt som bra. Til og med når ting er vanskelig forventer optimister gode resultater og at gode ting vil skje (Carver et al., 2010; Wrosch & Scheier, 2003). Med en slik innstilling har man gjerne vanskelig for ikke å være tilfreds med livet. Heller og kolleger (2004) fant støtte for at personlighetsfaktorer har betydning for menneskers tilfredshet med livet. At hvor tilfreds noen er med livet ikke er basert på objektive forhold, men den enkeltes kognitive vurderinger (Deci & Ryan, 2008), understreker dessuten betydningen av personlighetstrekk.

Retningen på forholdet mellom optimisme og tilfredshet med livet er noe uklart, da dette ikke var mulig å undersøke i denne studien, og det heller ikke var klargjort i andre studier (Chang, 1998; Ho et al., 2010). Det kan dermed tenkes at forholdet går motsatt vei, og at det er tilfredshet med livet som gir optimisme (Ho et al., 2010). Siden det ble målt disposisjonell optimisme i denne studien, virker det derimot sannsynlig at det er optimisme som fører til tilfredshet med livet, ettersom disposisjonell optimisme er et stabilt personlighetstrekk (Carver et al., 2010), og tilfredshet med livet er vurderinger av forhold i livet som kan variere (Diener et al., 1985). Tilfredshet med livet kan i stedet tenkes å kunne føre til lært optimisme, ettersom en vurdering av at livet er bra kanskje gjør at man forklarer motgang med mer midlertidige faktorer (Gillham et al., 2001).

Den medierende rollen til jobbengasjement

Hypotese 4 hevdet at jobbengasjement medierer forholdet mellom tilbakemelding, rettferdighet og optimisme på den ene siden, og tilfredshet med livet på den andre siden. Denne hypotesen baserte seg på motivasjonsprosessen i JD-R modellen, som foreslår at jobbressurser og personlige ressurser gir positive individuelle og organisatoriske utfall

gjennom jobbengasjement (Hakanen & Roodt, 2010). Det ble kun funnet delvis støtte for hypotesen. Jobbengasjement viste seg å mediere forholdet mellom de to jobbressursene og tilfredshet med livet, i tråd med JD-R modellen. Dette understreker betydningen av jobbressurser og jobbengasjement på arbeidet, ikke bare for organisasjonen, men også for livet til det enkelte individ. Jobbengasjement medierte derimot ikke forholdet mellom optimisme og tilfredshet med livet.

I den modererte versjonen av JD-R modellen er personlige ressurser inkludert som en forløper til jobbengasjement (Hakanen & Roodt, 2010). Studier har funnet at personlige ressurser er med på å forklare varians i jobbengasjement i samme grad som jobbressurser (Xanthopoulou et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009). Denne oppgaven fant derimot ikke støtte for personlige ressursers rolle i JD-R modellen. Optimisme hadde betydning for utfallet, tilfredshet med livet, men ikke gjennom jobbengasjement. Basert på tidligere forskning (Kluemper et al., 2009) antas det derimot at dette funnet kan skyldes formen for optimisme som ble målt, og at det dermed ikke bør konkluderes med at optimisme ikke har noen sammenheng med jobbengasjement. Hadde for eksempel den enkeltes psykologiske kapital blitt målt, eller et annet mål som undersøker optimisme spesifikt i forhold til arbeidssituasjoner, kan det hende det hadde vært en sammenheng.

JD-R modellen

Opgavens funn støtter motivasjonsprosessen i JD-R modellen når det gjelder sammenhengen mellom jobbressursene, jobbengasjement og tilfredshet med livet. Tilbakemelding og rettferdighet ser ut til å sette i gang en motivasjonsprosess som fører til positive utfall. Personlige ressursers rolle i JD-R modellen ble derimot ikke støttet i denne studien. Videre var den benyttede utfallsvariabelen tilfredshet med livet. Dette er en variabel som ikke er direkte knyttet til arbeidslivet, og som også har vært lite undersøkt i forbindelse med arbeidet (Erdogan et al., 2012). Denne studien viser dermed at JD-R modellen også er egnet til å undersøke slike utfallsvariabler.

Analysen av arbeidsmodellen viste at hele modellen forklarte 30 % av variansen i jobbengasjement. Dette kan sies å være en relativt betydelig andel, med tanke på at det kun er de to jobbressursene tilbakemelding og rettferdighet som står for dette. Det vil sannsynligvis også være andre jobbressurser og personlige ressurser, som ikke er inkludert i denne undersøkelsen, som har betydning for nivået av jobbengasjement. Videre forklarte modellen 37 % av variansen i tilfredshet med livet. Dette synes også å være en ganske betydelig andel, ettersom det er mange aspekter av livet som vil kunne påvirke hvor tilfreds et individ er med

livet. Her var det den personlige ressursen optimisme som hadde den sterkeste sammenheng med tilfredshet med livet, men jobbressursene, gjennom jobbengasjement var også med på å forklare variansen.

COR-teorien

Oppgavens funn tyder på at jobbressursene tilbakemelding og rettferdighet setter i gang en motivasjonsprosess som gir jobbengasjement og tilfredshet med livet. Dette støtter COR-teoriens antakelser om at ulike ressurser skaper motivasjon, som kan føre til positive utfall (Salanova et al., 2010). Teorien foreslår videre at årsaken til dette er at ressurser fører til tilegnelse av flere ressurser, som setter i gang vinningsspiraler. Det har ikke vært mulig å undersøke COR-teoriens vinningsspiraler i denne studien, grunnet det benyttede studiedesignet. Flere andre studier har derimot funnet støtte for slike vinningsspiraler (Bakker & Bal, 2010; Schaufeli et al., 2009). Det kan dermed tenkes at det også kan foreligge slike sammenhenger her. Funnene i denne studien indikerer for eksempel at ansatte som får tilbakemeldinger, fra blant annet leder, opplever mer jobbengasjement. Engasjerte ansatte har blitt funnet å ta personlig initiativ (Hakanen et al., 2008), og å gjøre mer enn det som kreves på arbeidet (Xanthopoulou et al., 2008). Dette kan kanskje føre til mer positive tilbakemeldinger fra leder. En økning av positive tilbakemeldinger kan videre tenkes å gi mer jobbengasjement. Rettferdighet på arbeidet synes også å bidra til å skape mer engasjerte ansatte. Engasjerte ansatte er produktive og jobber hardt (Roberts & Davenport, 2002), og det kan dermed tenkes at de også får flere goder. Tildeling av flere goder vil igjen gjerne øke deres opplevelse av rettferdighet på arbeidet.

Vinningsspiralene i COR-teorien baserer seg på at de som har ressurser, har lettere for å skaffe seg flere ressurser (Salanova et al., 2010). Det kan dermed tenkes at forholdet mellom variablene som har blitt funnet i denne studien også går via andre ressurser. Det er med andre ord ikke sikkert at jobbengasjement fører direkte til tilfredshet med livet. Det kan for eksempel være at jobbengasjement, hvor man har høyt energinivå, er stolt og inspirert og hvor tiden flyr (Schaufeli et al., 2002), gjør at engasjerte ansatte også har mer energi når de kommer hjem fra arbeid. Da vil de gjerne være i bedre humør, og bidra mer positivt hjemme hos en eventuell familie. I tillegg kan det tenkes at de har mer energi til å finne på aktiviteter på fritiden, i stedet for å ligge utslitt på sofaen. Dette kan videre gjøre at de får flere ressurser, og blir tilfredse med både arbeidet, familien og fritiden, og dermed mer tilfredse med livet. Det samme kan tenkes å være gjeldende for den personlige ressursen optimisme, som gjerne ikke bare gjør individer mer tilfredse med livet direkte, men også gjennom andre ressurser.

Optimistiske individers forventning om at gode ting vil skje i fremtiden (Wrosch & Scheier, 2003), kan for eksempel gjøre at de tør å ta flere sjanser, opplever mer, og dermed tilegner seg flere ressurser. Dette kan videre tenkes å føre til større tilfredshet med livet.

I henhold til COR-teoriens vinningsspiraler (Salanova et al., 2010), kan man dessuten tenke seg at tilfredshet med livet gir flere ressurser, som igjen kan føre til mer jobbengasjement. Tilfredshet med livet er derimot målt innenfor et hedonistisk perspektiv, hvor det sees på som en relativt passiv slutttilstand (Deci & Ryan, 2008). Det kan dermed tenkes at tilfredshet med livet ikke vil skape ressurser som fremmer jobbengasjement, ettersom jobbengasjement blant annet består av energi og vilje til å gjøre en innsats i arbeidet (Schaufeli et al., 2002). Dette støttes av funnene til Hakanen og Schaufeli (2012), som viste at jobbengasjement førte til tilfredshet med livet, mens tilfredshet med livet ikke førte til mer jobbengasjement. Eudaimonistisk velvære, som personlig vekst, involverer derimot energi, og vil nok i større grad kunne fremme jobbengasjement (Straume & Vittersø, 2012). En konseptualisering av tilfredshet med livet som også inkluderer en aktiv eudaimonistisk komponent, hadde dermed gjerne gjort en slik vinningsspiral mer sannsynlig.

Basert på COR-teorien og tidligere forskning, synes det sannsynlig at det også kan foreligge vinningsspiraler, eller positive gjensidige forhold i denne studien. Det vil derimot være behov for forskning hvor det benyttes longitudinelle data for å undersøke dette.

Metodiske begrensninger

I kvantitative undersøkelser er det ulike metodiske forhold som bør vurderes i forbindelse med resultatene. Svakheter ved studiens design og utvalgsmetode, resultatenes generaliserbarhet, spørreskjema som datainnsamlingsmetode, responsrate og noen målingsrelaterte forhold vil videre bli diskutert.

Studiedesign og utvalgsmetode. Det ble benyttet et krysseksjonelt design i oppgaven. En svakhet ved et slikt design er at dataene kun samles inn ved ett tidspunkt, og dette gjør at man har mulighet til å undersøke sammenhenger mellom variablene, men ikke årsak-virkningsforhold (Babbie, 2010). For å kunne si noe om dette hadde man trengt longitudinelle data. Denne studien kan dermed for eksempel ikke si om jobbengasjement fører til tilfredshet med livet, eller om tilfredshet med livet fører til jobbengasjement. Den antatte retningen på sammenhengene i oppgaven baserer seg på teorier og funn fra tidligere forskning.

Dataene som er brukt i oppgaven ble samlet inn fra et bekvemmelighetsutvalg. Dette vil si at respondenter ble valgt ut i fra hvem som var tilgjengelige, i motsetning til randomisert utvalg hvor alle i befolkningen har samme sannsynlighet for å bli valgt ut (Babbie, 2010). I

denne undersøkelsen ble det valgt ulike bedrifter som sa seg villige til å delta. Det var deretter opp til hver enkelt ansatt om de ville besvare undersøkelsen. Når man har benyttet bekvemmelighetsutvalg, kan man ikke vite om utvalget er representativt, og man må derfor være svært forsiktig med å generalisere ut i fra funnene (Babbie, 2010).

Generaliserbarhet. Som nevnt gjør bruken av bekvemmelighetsutvalg i denne studien det vanskelig å generalisere funnene til andre arbeidstakere. Dataene er hentet inn fra kun en svensk og fire norsk bedrifter, og dette kan ikke sies å være representativt for norske og svenske arbeidstakere. At det er benyttet et krysseksjonelt design gjør også generalisering problematisk, ettersom dette kun gir et bilde av virkeligheten ved ett bestemt tidspunkt (Babbie, 2010). Av de som besvarte undersøkelsen var dessuten hele 68 % kvinner, og kun 32 % menn. En slik fordeling er ikke representativ for arbeidslivet. Til tross for at oppgavens resultater ikke kan generaliseres, gir det en beskrivelse av en større gruppe arbeidstakere. Dette kan være av betydning og interesse for videre forskning innenfor temaet. Det kan også tenkes å kunne gi bedrifter en indikasjon på faktorer på arbeidet det kan være hensiktsmessig for dem å fokusere på.

Spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Dataene i oppgaven ble samlet inn ved hjelp av selvrapporerende spørreskjema. Fordelen med å benytte spørreskjema er at det gir mulighet til å undersøke forholdet mellom ulike variabler, som holdninger og selvrapportert atferd, hos en større gruppe mennesker (Cozby, 2007). Et spørreskjema gir derimot ikke mulighet til å avdekke like mange detaljer, og komme så nært inn på respondentene, som det for eksempel et intervju gjør (Babbie, 2010). Et potensielt problem med selvrapporing er dersom svarene påvirkes av sosial ønskelighet. Dette er når mennesker svarer ut i fra et ønske om å bli sosialt akseptert, og stille seg selv i et best mulig lys, fremfor å svare ærlig (Cozby, 2007). På den første siden av spørreskjemaet i denne undersøkelsen ble formålet med studien beskrevet, og det ble forsikret at svarene ville bli anonymisert og behandlet konfidensielt. Ifølge Cozby (2007) vil en slik ærlig og åpen kommunikasjon fra forsker gjøre at man kan forvente ærlige svar fra deltakerne. Det antas dermed som sannsynlig at respondentene i undersøkelsen ga ærlige svar. Det oppleves gjerne som unødvendig å svare sosialt ønskelig, dersom man vet at svarene er anonyme og behandles konfidensielt. Ser man i tillegg en nytteverdi av studien man deltar i, ønsker man kanskje også å gi en oppriktig besvarelse.

Responstrate. Spørreskjemaer som sendes via e-post har generelt lav responstrate (Cozby, 2007). Dette viste seg også i denne undersøkelsen, hvor 353 personer som svarte ga en responstrate på 30 %. Det problematiske med lav responstrate er at de som ikke svarer på undersøkelsen kan være forskjellig fra de som svarer i forhold til en rekke faktorer (Cozby,

2007). De som ikke svarte på denne undersøkelsen kan for eksempel ha vært personer med en travlere arbeidshverdag, eller personer med en negativ innstilling til bedriften, som dermed ikke ønsket å delta i en spørreundersøkelse som bedriften oppfordret dem til å ta. En lav responsrate øker sannsynligheten for at slike feil påvirker funnene og det begrenser dermed muligheten til å generalisere (Cozby, 2007). At spørreskjemaene ble sendt elektronisk, og at forskerne ikke var til stede ved utfyllelse, antas å være medvirkende til at ikke flere besvarte denne undersøkelsen. Spesielt fra høgskolen var det få som besvarte. Dette kan være grunnet dårlig informasjon i bedriften angående spørreundersøkelsen. Det ville nok kunne ha økt responsraten om det hadde vært gjennomført en presentasjon av forskningsprosjektet på forhånd for alle bedriftene, og ikke bare for bankens regnskapsavdelinger. Å overbevise mennesker om viktigheten av undersøkelsen formål og deres deltakelse, fører ofte til flere besvarelser (Cozby, 2007).

Målingsrelaterte forhold. Alle de benyttede målene i oppgaven var tidligere validerte mål, og de fleste hadde en tilfredsstillende Cronbach's alpha (α). Skalaen som målte tilbakemelding hadde derimot en α -verdi på .61, som er under anbefalt verdi på minimum .70 (Kline, 2005). Retningslinjene for hvilke α -verdier som er godkjente, bør derimot benyttes med forsiktighet, ettersom det har blitt vist at denne verdien kan være et resultat av antall ledd på skalaen (Cortina, 2003). Ifølge Pallant (2010) vil man ofte finne lave α -verdier for skalaer med færre enn 10 ledd. En forklaring på det ble funnet en lav α -verdi for tilbakemelding i denne studien kan dermed være at skalaen kun har tre ledd. At dette er årsaken til den lave α -verdien underbygges av at hvert ledd på skalaen viste seg å korrelere med den totale skåren, og at de dermed synes å måle det samme (Pallant, 2010). Etter en teoretisk vurdering av de tre leddene på skalaen, virket det også sannsynlig at alle spørsmålene faktisk måler tilbakemelding. Spørsmålene skilte derimot mellom tilbakemelding fra oppgaven i seg selv, fra leder og fra effekter av utført arbeid, og korrelerer gjerne derfor ikke så høyt. Det antas at dette også kan være noe av årsaken til den lave α -verdien. Basert på dette ble det besluttet å beholde skalaen, til tross for at verdien var lavere enn anbefalt. Ved konstruksjon av målemodell i etterkant viste det seg at alle leddene hadde rimelig gode faktorladninger på variabelen tilbakemelding, noe som også støtter denne avgjørelsen. I videre forskning kan man gjerne inkludere flere ledd i målet på tilbakemelding. Det kan også være hensiktsmessig å skille mellom spørsmål som måler positive og negative tilbakemeldinger, ettersom dette gjerne kan ha ulik betydning for utfallet.

I SEM-analysen viste chi square (χ^2) en signifikant verdi for både målemodellen og den strukturelle modellen. Det er som tidligere nevnt foretrukket at χ^2 ikke er signifikant, for

at dataene skal representeres best mulig (Bentler & Bonett, 1980). χ^2 er derimot et lite ideelt tilpasningsmål, ettersom det er svært sensitivt for utvalgsstørrelsen (Bentler & Bonett, 1980; Kline, 2005). Ved store utvalg, som ifølge Byrne (2010) og Kline (2005) er flere enn 200 respondenter, kan selv veltilpassede modeller gi en signifikant χ^2 . Utvalget i denne oppgaven var 353 respondenter, og at χ^2 var signifikant ble dermed ikke ansett som grunnlag til å forkaste modellen. Begge modellene viste dessuten relativt lave verdier for CMIN/DF, som tyder på godt samsvar mellom data og modell (Kline, 2005; Marsch & Hocewar, 1985). Basert på dette, og at de andre tilpasningsmålene var godkjent, ble det konkludert med at begge modellene passet dataene bra.

Teoretiske implikasjoner

Denne studien foreslår at rettferdighet og tilbakemelding på arbeidet har viktig betydning for opplevelsen av jobbengasjement og tilfredshet med livet. Dette støtter JD-R modellens motivasjonsprosess (Hakanen & Roodt, 2010). Studien antas også å være bidragsytende innenfor forskning som har JD-R modellen som bakteppe, i forhold til at det ikke har blitt funnet noen andre studier med tilfredshet med livet som utfallsvariabel. Denne studien viser dermed at JD-R modellen kan fungere med utfallsvariabler som ikke er direkte knyttet til arbeidet. Den medierende rollen jobbengasjement hadde mellom jobbbressursene og tilfredshet med livet, indikerer at arbeidslivet er betydningsfullt for den enkeltes velvære, også utenfor arbeidet. Mens tidligere forskning på tilfredshet med livet i stor grad har fokusert på mennesker som ikke er i arbeid (Erdogan et al., 2012), belyser denne studien viktigheten av å inkludere arbeidslivet i forskning på tilfredshet og lykke.

At den personlige ressursen optimisme ikke viste noen sammenheng med jobbengasjement var uventet, da tidligere forskning har funnet dette (Hakanen & Lindbohm, 2008; Xanthopoulou et al., 2009). Funnet støtter heller ikke JD-R modellens antakelser angående personlige ressursers rolle (Hakanen & Roodt, 2010). Det kan derimot tenkes at dette skyldes at det ble målt disposisjonell optimisme, og at det ikke er hensiktsmessig når man undersøker optimisme i forhold til arbeidsrelaterte variabler. Andre har funnet at situasjonsspesifikk optimisme har større effekt på jobbrelaterte utfall (Kluemper et al., 2009). Disposisjonell optimisme viste seg å bidra til å forklare menneskers tilfredshet med livet. Dette kan bety at en del av menneskers tilfredshet med livet er bestemt av deres personlighet. Ytre forhold, som faktorer på arbeidsplassen, kan nok medvirke til større tilfredshet med livet, men noen vil gjerne likevel ha mer tilbøyelighet til å være tilfreds med livet sitt enn andre.

Praktiske implikasjoner

At det ble funnet en sammenheng mellom tilbakemelding og jobbengasjement i denne studien, tyder på at bedrifter bør tilrettelegge for tilbakemelding på arbeidet for å fremme jobbengasjement hos sine ansatte. En måte å gjøre dette på kan være at ledere prioriterer å gi de ansatte tilbakemeldinger, både når de har forslag til forbedringer, og når det ikke er noe å utsette på arbeidet. Den signifikante sammenheng mellom rettferdighet og jobbengasjement tyder også på at det er viktig at ansatte opplever at de blir behandlet rettferdig på arbeidsplassen. I tilfeller hvor det for eksempel ikke kan være lik fordeling av goder eller arbeidsoppgaver, bør leder gjerne forsøke å sikre at det oppleves rettferdighet, blant annet ved å gi forklaringer på forhold som kan oppfattes som urettferdig.

At optimisme ikke viste sammenheng med jobbengasjement, indikerer at disposisjonell optimisme ikke har betydning for arbeidsrelaterte tilstander som jobbengasjement. Det kan dermed være lite hensiktsmessig for bedrifter å kartlegge menneskers disposisjonelle optimisme, for eksempel i forbindelse med ansettelse. Med bakgrunn i andres forskning kan det derimot tenkes at situasjonsspesifikk optimisme har større betydning for jobbengasjement (Kluemper et al., 2009). Hvis det er tilfelle vil dette gjerne være noe som bedrifter kan påvirke, ved å tilrettelegge for situasjoner som gir optimistisk tankegang i forhold til arbeidet.

Studiens funn kan også ha praktisk betydning for enkeltpersoner. Mange mennesker streber etter å bli lykkelig, og denne studien foreslår at det å gå på jobb, og være i arbeid, kan være en måte å bli lykkeligere på.

Videre forskning

Videre forskning kunne med fordel undersøkt om situasjonsspesifikk optimisme har sammenheng med jobbengasjement. Det kunne også ha vært interessant å undersøke tilbakemelding på arbeidet med et mål som skiller mellom positive og negative tilbakemeldinger. Da kan det vurderes hvorvidt tilbakemeldinger på arbeidet som ikke er positive også kan ha noe motiverende potensiale.

Det har tidligere vært utført lite forskning på tilfredshet med livet hos mennesker i arbeid (Erdogan et al., 2012), og ytterligere forskning vedrørende dette kan dermed være hensiktsmessig. Ettersom arbeidsrelaterte tilstander har vist seg å være knyttet til eudaimonistisk velvære (Straume & Vittersø, 2012), vil det være anbefalt å inkludere mål på for eksempel personlig vekst.

Det synes også hensiktsmessig med mer forskning vedrørende hvilke jobbressurser og personlige ressurser som er viktigst for å fremme jobbengasjement. Det kunne for eksempel ha blitt utført intervensjonsforskning, hvor ulike arbeidstakere ble gitt forskjellige jobbressurser over en tidsperiode, for videre å undersøke om noen ressurser hadde større betydning for nivået av jobbengasjement enn andre. En annen form for intervensjonsforskning som kunne vært interessant, er å trene en gruppe ansatte på for eksempel å ha større tro på seg selv eller å tenke mer optimistisk. Dette kunne vist om lærte personlige ressurser har betydning for opplevelsen av jobbengasjement, og eventuelt hvilke personlige ressurser som er viktigst.

Retningen på forholdet mellom variablene i denne studien er basert på andres forskning, og årsaksforholdet kan dermed ikke fastslås sikkert. Videre forskning kunne gjerne benyttet longitudinelle data for å undersøke dette. Dette ville i tillegg gitt mulighet for å undersøke COR-teoriens antakelser, og testet for vinningsspiraler. Det kunne for eksempel være interessant å undersøke om jobbengasjement bidrar til mer tilbakemelding og rettferdighet på arbeidet, og om tilfredshet med livet som følge av optimisme igjen kan gi mer optimisme.

Konklusjon

Denne oppgaven bidrar med å synliggjøre hva som skaper jobbengasjement og tilfredshet med livet. Tilbakemeldinger på arbeidet synes å være hensiktsmessig for å skape motiverte og engasjerte ansatte. Rettferdighet synes videre å være en jobbressurs som gjerne ikke er så motiverende i seg selv, men som må være tilstede for at ansatte skal kunne oppleve jobbengasjement. Jobbengasjement ser igjen ut til å ha betydning for tilfredshet med livet. Disposisjonell optimisme synes ikke å ha noen innvirkning på jobbengasjement, men kan være avgjørende for hvor tilfredse mennesker er med livet. Studiens funn belyser viktigheten av at arbeidslivsforskning, og forskning på hva som skaper tilfredse og lykkelige mennesker, sees i sammenheng, ettersom arbeidslivet gjerne kan bidra til å gjøre mennesker lykkelige. Funnene viser også at JD-R modellen kan benyttes med utfallsvariabler som ikke er direkte arbeidsrelaterte. Oppgaven understreker betydningen av at bedrifter tilbyr jobbressurser, og tilrettelegger for at ansatte skal kunne oppleve jobbengasjement. Et positivt arbeidsliv kan videre bidra til tilfredshet med livet, men den enkeltes personlighetstrekk vil også kunne påvirke.

Det er en del begrensninger med denne studien, og det vil være fordelaktig med mer forskning på området. Videre forskning kan gjerne benytte longitudinelle data for å undersøke årsaksforholdet mellom variablene, og mulige vinningsspiraler i tråd med COR-teorien. Fremtidig forskning vedrørende optimismes sammenheng med jobbengasjement, kan nok med fordel måle situasjonsspesifikk optimisme, da dette kan være sterkere forbundet med organisatoriske utfall. Ved fremtidig måling av tilfredshet eller velvære, kan det dessuten være hensiktsmessig å ta hensyn til den eudaimonistiske tilstanden personlig vekst, da denne gjerne har størst forbindelse med arbeidsrelaterte tilstander.

Referanser

- Acock, A. C. (2005). Working With Missing Values. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 1012-1028. doi: 10.1111/j.1741-3737.2005.00191.x
- Alexander, S., & Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social Justice Research*, 1(2), 177-198. doi: 10.1007/BF01048015
- Allison, P. D. (2003). Missing data techniques for structural equation modeling. *Journal of abnormal psychology*, Vol 112(4), 545-557. doi:10.1037/0021-843X.112.4.545
- Arbeidsmiljøloven. (2006). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. av 1.jan 2006*. Hentet fra http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62#KAPITTEL_1
- Arbuckle, J. (2008). *Amos 17.0 user's guide*. SPSS Incorporated.
- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398. doi: 10.1080/15555240903188398
- Babbie, E. R. (2010). *The practice of social research*. Belmont, Calif.: Wadsworth Cengage Learning.
- Bakken, B., & Torp, S. (2012). Work engagement and health among industrial workers. *Scandinavian Journal of Organizational Psychology*, 4(1). Hentet fra <http://www.sjop.no/index.php/sjop/article/view/229>
- Bakker, A. B., & Bal M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(1), 189-206. doi: 10.1348/096317909X402596
- 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., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417. doi: 10.1080/13594320344000165
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649

- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological bulletin*, 88(3), 588-606. doi: 10.1037/0033-2909.88.3.588
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: basic concepts, applications, and programming*. (2.utg.). New York: Psychology Press.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2001). Optimism, pessimism and self-regulation. I Chang, E. C. *Optimism & pessimism: implications for theory, research, and practice* (s. 31-51) Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2003). Optimism. I Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (Ed.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (s. 75-89). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879-889. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Chang, E. C. (1998). Does dispositional optimism moderate the relation between perceived stress and psychological well-being?: A preliminary investigation. *Personality and Individual Differences*, 25(2), 233-240. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00028-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00028-2)
- Christensen, M. (2008). *Positive factors at work – the first report of the Nordic project* (TemaNord 2008:501). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Christensen, M. (2011). Positiv psykologi og engasjement på arbeidsplassen. I Saksvik, P. Ø. (Red.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi*. (3.utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.386
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98-104. doi: 10.1037/0021-9010.78.1.98
- Cozby, P. C. (2007). *Methods in behavioral research*. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Cropanzana, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48. doi: 10.2307/27747410

- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological methods*, 1(1), 16-29. doi: 10.1037/1082-989X.1.1.16
- 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
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2003). *Findings on subjective well-being*. Paper presented at the Workshop on "Measuring Empowerment: Cross Disciplinary Perspectives", World Bank, Washington DC.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75. doi: 10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective Well-Being: A General Overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. doi: 10.1177/008124630903900402
- DiStefano, C., Zhu, M., & Mindrila, D. (2009). Understanding and using factor scores: Considerations for the applied researcher. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 14(20), 1-11. Hentet fra <http://pareonline.net/pdf/v14n20.pdf>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083. doi: 10.1177/0149206311429379
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. Los Angeles: SAGE.
- Gallup, Inc. (2013). *State of the Global Workplace: Employee Engagement Insights for Business Leaders Worldwide*. Hentet fra <http://www.gallup.com/strategicconsulting/164735/state-global-workplace.aspx>
- Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J. & Seligman, M. E. P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. I Chang, E. C. *Optimism & pessimism: implications for theory, research, and practice* (s. 53-75) Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). Work can burn us out or fire us up: Conservation of resources in burnout and engagement. I Halbesleben, J. R. B. *Handbook of stress and burnout in health care*, (s. 7-22). New York: Nova Science.
- 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: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., & Lindbohm, M.-L. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship, 2*(4), 283-295. doi: 10.1007/s11764-008-0071-0
- 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: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hakanen, J. J. & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. I Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (s. 85-101). Hove: Psychology Press.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders, 141*(2-3), 415-424. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress, 22*(3), 224-241. doi: 10.1080/02678370802379432
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. I Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 102-117). Hove: Psychology Press.
- Heller, D., Watson, D., & Ilies, R. (2004). The Role of Person Versus Situation in Life Satisfaction: A Critical Examination. *Psychological Bulletin, 130*(4), 574-600. doi: 10.1037/0033-2909.130.4.574
- Ho, M. Y., Cheung, F. M., & Cheung, S. F. (2010). The role of meaning in life and optimism in promoting well-being. *Personality and Individual Differences, 48*(5), 658-663. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.008>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513

- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology, 6*(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*(3), 632-643. doi: 10.1037/0022-3514.84.3.632
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55. doi: 10.1080/10705519909540118
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., ... Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 83*(1), 29-38. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-009-0485-7>
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1991). Supervisory Feedback: Alternative Types and Their Impact on Salespeople's Performance and Satisfaction. *Journal of Marketing Research, 28*(2), 190-201. doi: 10.2307/3172807
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology, 89*(3), 395-404. doi: 10.1037/0021-9010.89.3.395
- Jun, S. (2005). Assessing Goodness of Fit in Confirmatory Factor Analysis. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development (American Counseling Association), 37*(4), 240-256. Hentet fra <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=63186d71-cd30-4fee-a099-2d59b1131b5e%40sessionmgr4004&vid=2&hid=4114>
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R., & King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology, 3*(4), 219-233. doi: 10.1080/17439760802303044
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kluemper, D. H., Little, L. M., & DeGroot, T. (2009). State or trait: effects of state optimism on job-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 30*(2), 209-231. doi: 10.1002/job.591
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference?. *Personality and*

- individual differences*, 40(3), 521-532. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2005.07.009>
- Leiter, M. P. & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. I Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (s. 1-9). Hove: Psychology Press.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, Social, and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562-582. doi: 10.1037/0033-2909.97.3.562
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass Publishers.
- Mayfield, M., & Mayfield, J. (2012). Effective performance feedback for learning in organizations and organizational learning. *Development and Learning in Organizations*, 26(1), 15-18. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/14777281211189128>
- Menguc, B., Auh, S., Fisher, M., & Haddad, A. (2013). To be engaged or not to be engaged: The antecedents and consequences of service employee engagement. *Journal of Business Research*, 66(11), 2163-2170. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.01.007>
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer service: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 327-348. doi: 10.1080/13594320701743616
- Moss, S. E., & Martinko, M. J. (1998). The effects of performance attributions and outcome dependence on leader feedback behavior following poor subordinate performance. *Journal of Organizational Behavior*, 19(3), 259-274. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199805)19:3<259::AID-JOB839>3.0.CO;2-T
- Pallant, J. (2010). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*. Maidenhead: McGraw-Hill.

- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology, 3*(2), 137-152. doi: 10.1080/17439760701756946
- 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*(3 suppl), 8-24. doi: 10.1177/1403494809349858
- Peterson, C. & Chang, E. C. (2003). Optimism and Flourishing. I Haidt, J., & Keyes, C. L. M. *Flourishing: positive psychology and the life well-lived* (s. 55-81). Washington, DC.: American Psychological Association.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: the full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies, 6*(1), 25-41. doi: 10.1007/s10902-004-1278-z
- 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
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve It. *Employment Relations Today, 29*(3), 21-29. doi: 10.1002/ert.10048
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Xanthopoulou, D. & Bakker, A. B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. I Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (s. 118-131). Hove: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315. doi: 10.1002/job.248
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. I Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (s. 10-24). Hove: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. doi: 10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*(7), 893-917. doi: 10.1002/job.595

- 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
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201-228. doi: 10.1007/BF01173489
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078. doi: 10.1037/0022-3514.67.6.1063
- Seligman, M. E. P. (2006). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. New York: Vintage Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95-106. doi: 10.1080/17439760.2011.637342
- Stairs, M. & Galpin, M. (2010). Positive Engagement: From Employee Engagement to Workplace Happiness. In Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea, N. (Red.), *Oxford handbook of positive psychology and work*. (s. 155-172). Oxford: Oxford University Press.
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2012). Happiness, inspiration and the fully functioning person: Separating hedonic and eudaimonic well-being in the workplace. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 387-398. doi: 10.1080/17439760.2012.711348
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2014). Well-Being at Work: Some Differences Between Life Satisfaction and Personal Growth as Predictors of Subjective Health and Sick-Leave. *Journal of Happiness Studies*, 1-20. doi: 10.1007/s10902-014-9502-y
- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In Bakker, A. B., & Leiter, M. P. *Work engagement: a handbook of essential theory and research* (s. 54-68). Hove: Psychology Press.
- Vittersø, J., & Søholt, Y. (2011). Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: Further arguments for separating hedonic and eudaimonic well-

- being. *The Journal of Positive Psychology*, 6(4), 326-335. doi:
10.1080/17439760.2011.584548
- Wrosch, C., & Scheier, M. F. (2003). Personality and quality of life: The importance of optimism and goal adjustment. *Quality of Life Research*, 12(1), 59-72. doi:
10.1023/A:1023529606137
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235-244. doi:
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345-356. doi: 10.1037/1076-8998.13.4.345

Appendiks A: Spørreskjemaet

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 1

INVITASJON TIL DELTAGELSE I PROSJEKTET: ENGASJEMENT OG SUNNE ORGANISASJONER

Det er en invitasjon til å delta i en spørreskjemaundersøkelse knyttet til prosjektet 'Engasjement og sunne organisasjoner'.

Undersøkelsen er en del av et Nordisk prosjekt 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. Vi ønsker å gjenta den samme spørreundersøkelsen ved et senere tidspunkt.

Det er frivillig å delta, og ved å svare på spørreskjemaet gir du ditt samtykke til deltakelse. Alle svar behandles konfidensielt, og anonymiseres slik at svarene ikke kan tilbakeføres til den enkelte deltaker. Det vil ta cirka 20 minutter å besvare spørreskjemaet. Når resultatene foreligger blir dere tilbudt tilbakemelding i form av et foredrag.

NTNU ved Marit Christensen og Lisa Vivoll Straume er ansvarlige for denne undersøkelsen. Datamaterialet vil bli brukt av det Nordiske forskningsprosjektet, samt av fire mastergradsstudenter ved master i helse-, organisasjon- og kommunikasjonspsykologi.

Hvis det er noe du lurer på kan du kontakte oss på e-post: marit.christensen@svt.ntnu.no og lisa.vivoll.straume@svt.ntnu.no. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Med vennlig hilsen

Marit Christensen
Tlf. 73591976

Lisa Vivoll Straume
Tlf. 99620212

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

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse**Page 3**

6. **Hvor mange år har du arbeidet for denne bedriften (organisasjonen)?**

7. **Hvilken stilling har du?**

- Lederstilling med personalansvar
- Lederstilling uten personalansvar
- Ikke lederansvar

8. **Regner du med å være i bedriften om fem år?**

- Ja, helt sikkert
- Ja, sannsynligvis
- Kanskje
- Nei, sannsynligvis ikke
- Nei, helt sikkert ikke

9. **Det yrket du har i dag - er det yrket du ønsker å ha i framtiden?**

- Ja
- Nei

10. **Den arbeidsplassen du har idag - er det den arbeidsplassen du ønsker å ha i framtiden?**

- Ja
- Nei

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

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

12. **Har du hatt dialogsamtale med din arbeidsleder de siste 12 månedene?**

- Nei
- Ja, en gang
- Ja, to ganger eller fler

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 4

Medarbeidersamtalen

13. **Har du hatt nytte av dialogsamtalet i arbeidet ditt?**

- Ikke i det hele tatt
- Noe
- Ganske mye
- Mye
- Veldig mye

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 5

14. Om krav som arbeidet ditt stiller

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

15. Om engasjement

	Aldri i det siste året	Noen ganger det siste året	Månedlig	Noen ganger i måned	Ukentlig	Noen ganger i uken	Daglig
Jeg føler meg sterk og energisk på jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er entusiastisk i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg jobber glemmer jeg alt annet rundt meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Om 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er lett for meg å se de positive effektene av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Om anerkjennelse av arbeidet ditt

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Mine ledere verdsetter arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt arbeid verdsettes utenfor arbeidsplassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg anser mitt arbeid som viktig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 6

18. Om tillit på arbeidsplassen

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Man kan stole på informasjonen som kommer fra ledelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ledelsen holder tilbake viktig informasjon til de ansatte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Om rettferdighet på arbeidsplassen

	Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
Konflikter løses på en rettferdig måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansatte blir verdsatt når de har gjort en god jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Forslag fra de ansatte blir behandlet seriøst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeidsoppgavene blir fordelt rettferdig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Om samarbeid i arbeidsgruppen

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

21. Om utviklingsarbeid

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Det gjøres stadig forbedringer i virksomheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
På min arbeidsplass diskuterer vi i fellesskap arbeidsoppgaver, målsetninger og hvordan vi kan oppnå disse målene	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vi skaffer oss tilbakemeldinger og forslag til forbedringer fra våre kunder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Om 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er godt samarbeid på min arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg som en del av et fellesskap på min arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. Om meningsfullhet på jobben

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

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 7

24. Hvor betydningsfullt er arbeidet i ditt liv?

- Ikke viktig i det hele tatt
 Ganske uviktig
 Ganske viktig
 Det viktigste i livet mitt

25. Om balanse mellom ditt arbeid og privatliv

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

26. Om din 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ville anbefalt en god venn til å søke jobb på min arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tenker sjelden på å søke etter en annen jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg anser at min arbeidsplass har stor betydning for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 8

27. Vurderinger av deg selv

Nedenfor finner du en del påstander som passer mer eller mindre godt for ulike mennesker. Din oppgave er å velge det alternativet som passer best for deg, slik du vanligvis er.

	Helt uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Helt enig
Jeg nyter å hankses med problemer som er helt nye for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg nyter å forsøke å løse kompliserte problemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jo vanskeligere problem, dess mer nyter jeg å forsøke å løse det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil at mitt arbeid skal gi meg muligheter til å øke mine kunnskaper og evner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nysgjerrighet er drivkraften bak mye av det jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg deltar i en aktivitet har jeg en tendens til å bli så involvert at jeg "glemmer tiden"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når jeg er intenst interessert i noe, skal det mye til for å avbryte meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mine venner vil beskrive meg som "ekstremt intens" når jeg er midt oppe i noe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror på betydningen av kunst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg elsker å komme på nye måter å gjøre ting på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg liker å høre om nye ideer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan løfte samtalen til et høyere nivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg foretrekker variasjon fremfor rutine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg liker å løse kompliserte problemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg mestrer de fleste oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan utføre en rekke ulike oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg møter gjerne utfordrende oppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vet hvordan jeg skal anvende mine kunnskaper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Om optimisme

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

29. Om 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	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mine livsforhold er veldig gode	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er tilfreds med livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Så langt har jeg oppnådd det som har vært viktig for meg å oppnå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Om jeg kunne leve mitt liv om igjen ville jeg ikke gjort mye annerledes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

30. Om innhentning og avkobling...

	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Veldig ofte
Jeg føler meg uthvilt og opplagt når jeg starter arbeidet om morgenen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg full av energi i løpet av arbeidsdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg veldig sliten i løpet av arbeidsdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg uthvilt og opplagt når jeg begynner å jobbe igjen etter helgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse**Page 9****Helse**

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

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

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

33. **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

34. **Hvordan vil du generelt sett beskrive helsen din?**

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

35. Har du i løpet av de tre siste månedene...

	Aldri eller sjeldnere enn en gang i måned	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?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sovet godt hele natten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sovet uten at du har våknet opp tidlig om morgenen og ikke fått sove igjen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. 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

Medarbeiderundersøkelse om arbeid og helse

Page 10

37. Om prestasjon

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

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

Appendiks B: Målemodellen

