

Benedicte Sletten Larsen

Betydningen av "Sense of Coherence" for jobbengasjement og jobbtilfredshet blant ansatte med gradert sykefravær

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi
Trondheim, april 2016

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Psykologisk institutt

Forord

Arbeidet med masteroppgaven har vært en interessant, engasjerende og lærerik prosess. Det har gitt meg mulighet til å fordype meg i et tema som jeg finner svært interessant, og gitt innsikt i fagområder jeg tror vil komme godt til nytte i fremtiden.

Ved enden av denne prosessen er det mange jeg ønsker å takke. Først og fremst vil jeg takke mine svært dyktige veiledere: Hovedveileder; Marit Christensen og biveileder; Mehmet Mehmetoglu for deres tilgjengelighet, råd og innspill under hele prosessen.

Jeg ønsker også å rette en stor takk til Friskgården for å ha gitt meg mulighet til å ta i bruk deres datamateriale: ”Friskdata”. Spesielt vil jeg takke Arnhild Myhr og Aud Ramberg, ved Friskgården Stod, for deres åpenhet, tips og gode informasjon om datamaterialet.

Videre vil jeg takke arb.org. kull 14 for et åpent, støttende og lærerikt miljø. Jeg vil også takke mine gode venner og familie for interesse, oppmuntring og gode ord under hele studietiden. Sist, men ikke minst vil jeg takke Øyvind – din støtte og rene tilstedeværelse har vært uvurderlig.

Trondheim, april 2016

Benedicte Sletten Larsen

Sammendrag

Formålet med denne tverrsnittstudien var å undersøke relasjonene mellom ”Sense of Coherence” (SOC), jobbengasjement og jobbtilfredshet blant ansatte med gradert sykefravær. Det ble antatt at ”Sense of Coherence” har en sammenheng med jobbengasjement og fem fasetter av jobbtilfredshet. Det ble også antatt at jobbengasjement har en medierende effekt i relasjonen mellom ”Sense of Coherence” og de fem jobbtilfredshetsdimensjonene.

406 ansatte med gradert sykefravær deltagende på Friskgårdens kurs- og rehabiliteringstiltak ble inkludert i studien. Resultatene fra PLS-SEM analysen viste at SOC har en positiv sammenheng med jobbengasjement, samt fire av fem tilfredshetsdimensjoner. I tillegg ble det funnet at jobbengasjement fungerte som en mediator mellom SOC og de fem jobbtilfredshetsdimensjonene. Det ble imidlertid ikke funnet en sammenheng mellom SOC og jobbtilfredshetsdimensjonen; tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”.

Funnene i oppgaven støtter motivasjonsprosessen i JD-R modellen, og er med på å belyse viktigheten av SOC for jobbengasjement og jobbtilfredshet blant ansatte med gradert sykefravær. Dette kan bidra til å utvide fokusområder i sykefraværskforskningen, og sørge for et relativt nytt og komplementært syn på hvordan man kan arbeide med sykefraværproblematikken Norge står ovenfor i dag. Det bør imidlertid utføres flere undersøkelser på området blant ansatte med gradert sykefravær for å bekrefte funnene fra denne studien.

Nøkkelord: Sense of Coherence, salutogenese, jobbengasjement, jobbtilfredshet, gradert sykefravær

Innholdsfortegnelse

Introduksjon	1
Oppgavens avgrensninger	2
Teoretisk rammeverk.....	4
Helse og arbeidshelse	4
Sykefravær	4
Gradert sykefravær	4
Den salutogene modellen	5
Generelle motstandsressurser	5
”Sense of Coherence”	6
Utvikling av SOC	7
SOC i arbeidslivet	7
Jobbengasjement	7
SOC og jobbengasjement	8
Jobbengasjement og arbeidshelse.....	9
Jobbkra-ressurs modellen	9
Personlige ressurser	10
Jobbtfredshet	11
SOC og jobbtfredshet.....	12
Jobbengasjement og jobbtfredshet	13
Jobbtfredshet og arbeidshelse	13
Hypoteser og arbeidsmodell.....	13
Metode	16
Oppgavens bakgrunn.....	16
Utvalg	16
Etikk	17

Studiens variabler	17
“Sense of Coherence”	17
Jobbengasjement	18
Jobbtfredshet	18
Kontrollvariabler	18
Statistiske analyser	19
”Partial Least Square Strucural Equation Modeling”	19
Målemodell.....	19
Reliabilitet	20
Validitet	20
Strukturmodell.....	21
Regresjonsanalyse	21
Mediering	21
Manglende data	22
Resultat.....	24
Deskriptiv statistikk.....	24
Vurdering av målemodellen	24
Intern konsistens.....	24
Indikator reliabilitet.....	24
Konvergerende validitet	25
Diskriminant validitet.....	25
Vurdering av strukturmodellen	28
Direkte sammenhenger.....	28
Den indirekte effekten til jobbengasjement.....	29
Baron og Kennys medieringstest.....	29
Signifikanstesting	29
Mediering	29

Modellens forklaringsverdi	30
Diskusjon	32
Hovedfunn	32
Sammenhengen mellom SOC og jobbtilfredshet	33
SOC og tilfredshet med ”organisatoriske prosesser”, ”jobben i seg selv” og ”organisasjonens design og struktur”	33
SOC og tilfredshet med ”arbeidsrelaterte relasjoner”	35
SOC og tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”	35
Sammenhengen mellom SOC og jobbengasjement	36
SOC – en bidragsyter for å øke engasjement og tilfredshet i arbeidslivet?	37
Den medierende effekten til jobbengasjement	38
JD-R modellen.....	39
Metodiske betraktninger	41
Studiedesign og utvalgsmetode	41
Generaliserbarhet.....	41
Responsrate	41
Spørreskjema som datainnsamlingsmetode.....	42
Målingsrelaterte forhold	42
Teoretiske implikasjoner	43
Praktiske implikasjoner	43
Videre forskning.....	44
Konklusjon	46
Referanser	47
Appendiks A: NSD-godkjennelse.....	58
Appendiks B: Spørreskjemaet	60
Appendiks C: Baron og Kennys medieringstest.....	72

Introduksjon

På tross av å kunne tilby et av verdens beste helsesystem, et demokratisk arbeidsliv og unike velferdsordninger, betegnes sykefraværet i Norge som høyt (OECD, 2012). Sykefravær utgjør et stort samfunnsøkonomisk tap, og bidrar til store kostnader for både stat og bedrifter. I 2013 utgjorde sykepengene en kostnad på 34 milliarder kroner for NAV (Brage, Kristoffersen & Lysø, 2014), og norske bedrifter måtte i gjennomsnitt betale 13 000 NOK per uke (Hem, 2011).

Sykefravær kan også være en stor belastning for individet. I følge Øverland, Knudsen og Mykletun (2011) kan sykefravær i seg selv virke helsereduserende. Å være sykefraværende kan resultere i tap av ressurser jobben fører med seg, som for eksempel et sosialt miljø, lønn og rutiner, og kan resultere i en nedadgående tapsspiral (Hobfoll, 2002; Ose, 2012). Som et resultat av samarbeidsavtalen ”Inkluderende Arbeidsliv” har imidlertid andelen *graderte sykemeldinger* hatt en kraftig økning (Ose, 2012). Gradert sykefravær sikrer en viss grad av aktivitet og opprettholdelse av kontakt med arbeidet, og ser ut til å ha blitt positivt mottatt av alle aktører (Ose, 2012). Dette utgjør også et økt behov for mer kunnskap på denne ansattgruppen. Studier har for eksempel redegjort for at god tilrettelegging er en forutsetning for at ordningen skal fungere i praksis (Ose, 2012), og at gode arbeidsmiljø vil stimulere til en positiv utvikling for de sykefraværende (Kvernes, 2012). En undersøkelse utført av Statistisk Sentralbyrå viste imidlertid at over 2 av 5 ansatte mente at sykefraværet skyldes forhold ved arbeidsplassen (Tysnes, Eiken & Grimrud, 2008). Dette er i strid med Arbeidsmiljøloven § 1-1a som slår fast at: ”Lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet”. Videre står det i § 1-1c: ”Lovens formål er å legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon” (Arbeidsmiljøloven, 2005). Arbeidsmiljøloven understreker ikke bare at ansatte skal unngå skade og sykdom på arbeidsplassen, men også at arbeidsplassen skal virke *helsefremmende*. Det er arbeidsgivers plikt å legge til rette for hver enkelt ansatts begrensninger under sine forutsetninger.

Til tross for Arbeidsmiljølovens fokus på helsefremming, har likevel sykefraværsforskning og arbeidslivsforskning, i likhet med både psykologisk og medisinsk forskning, vært preget av en snever tilnærming til sykdom, fravær og lyte (Garcea, Harrington

& Linley, 2013). Den patogene tilnærmingen har vært rådende, og fokusområder som årsaksforklaringer og diagnosefokus har stått sentralt (Lindström & Eriksson, 2010).

Positiv psykologi og den salutogene modellen retter imidlertid fokus mot ressurser, fremming av helse og elementer som kan bidra til helse (Antonovsky, 1979, 1987; Selgiman, 2000), og har som hensikt å komplementære henholdsvis det dominerende negative og patogene paradigme. Viktige begrep innen positiv arbeidshelsepsykologi er jobbengasjement og jobbtilfredshet. Disse konstruktene kan bidra til en rekke positive fordeler både for organisasjonen og individet (Bakker & Bal, 2010; Judge & Hurst, 2008; Judge, Thoresen, Bono & Patton, 2001; Salanova, Agut & Peiró, 2005), og fungerer som en komplementær motpol til forskningsområder som utbrenthet og dårlige arbeidsmiljø. Flere studier har vist at engasjement og trivsel på arbeidsplassen kan gi mindre sannsynlighet for sykefravær (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Wegge, Schmidt, Parkes & Van Dick, 2007) og kan bidra til en økt arbeidsevne (Airila et al., 2014). For å legge til rette for slike positive arbeidsrelaterte tilstander er det imidlertid en forutsetning at ansatte har tilstrekkelig med ressurser tilgjengelig i sine omgivelser (Schaufeli & Bakker, 2004). Et av de mest sentrale begrepene i den salutogene modellen er den ressursbaserte livsinnstillingen ”Sense of Coherence” (Antonovsky, 1979, 1987). ”Sense of Coherence” redegjør for hvordan et individ forstår, håndterer og skaper mening til stressorer (Antonovsky, 1987). Forskning viser at den ressursbaserte livsinnstillingen kan virke som en buffer for å mestre stress, er viktig for å robustgjøre mennesker, og kan stimulere til positive tilstander som velvære og positiv affekt (Eriksson & Lindström, 2007; Holmberg, Thelin & Stiernström, 2004; Kravetz, Drory & Florian, 1993; Pallant & Lae, 2002). Få studier har imidlertid undersøkt om dette ressursbaserte konstruktet også kan stimulere til positive *arbeidsrelaterte* tilstander (Bezuidenhout & Cilliers, 2010; Rothmann & Van der Colff, 2009; Strümpfer & Bruin, 2009). Dette leder frem til problemstillingen for oppgaven:

”Hvilken betydning har ”Sense of Coherence” for jobbengasjement og jobbtilfredshet blant ansatte med gradert sykefravær?”.

Oppgavens avgrensninger

I denne oppgaven vil begrepene: ”Sense of Coherence”, jobbengasjement og jobbtilfredshet vektlegges. Det vil imidlertid legges mindre vekt på teori om sykefravær og risikofaktorer, og mer på positive og salutogene faktorer, ettersom en slik tilnærming til sykefravær er mindre undersøkt. Det vil heller ikke fokuseres på tilrettelegging, positivt

sykenærvær, stabilitet i SOC eller den historiske bakgrunnen for den salutogene modellen, ettersom dette ikke er en del av problemstillingen. Det vil imidlertid bli redegjort for den salutogene modellens prinsipper, som et teoretisk bakteppe for å forstå "Sense of Coherence".

Teoretisk rammeverk

Helse og arbeidshelse

Verdens helseorganisasjon definerer helse som en tilstand av fullstendig fysisk, mental og sosial velvære, og ikke bare fravær av sykdom og lyter (WHO, 1948). Definisjonen har blitt kritisert for å begrense helsebegrepet til fravær av sykdom, og at en opplevelse av velvære må være tilstedeværende for at man skal ha god helse. WHO's definisjon åpner imidlertid opp for at helse også inkluderer velvære og gir dermed helsebegrepet en multidimensjonell karakter (Saksvik & Christensen, 2015).

I likhet med helsebegrepet, har arbeidshelse fokus på funksjon. I følge Quick et al. (1997) er visjonen innen arbeidshelsepsykologi å bidra til at folk produserer, vokser, tjenestegjør og blir satt pris på. Sunne arbeidsplasser kjennetegnes ved at menneskene får brukt sine talenter til å prestere, trives på arbeidet og oppleve velvære (Quick et al., 1997). En motpol til slike arbeidsmiljø kan imidlertid antas å være arbeidsplasser med høyt sykefravær.

Sykefravær. Sykefraværsbegrepet er komplekst. I henhold til Rochester-modellen skyldes arbeidsuførhet en kompleks interaksjon mellom fysiske (medisinsk status, fysiske evner og evner til å mestre arbeidsrelaterte krav) og psykososiale faktorer (arbeidsform, villighet for å komme tilbake i arbeid som for eksempel: Oppfattet arbeidsmiljø og forventninger til å komme tilbake i arbeid), samt evne til å mestre smerte og symptomer (Feuerstein, 1991). Sykefravær kan dermed ikke alltid løses ved å se til helsetilstanden til individet og er en kompleks interaksjon mellom mange faktorer. Et ensidig fokus på sykdomsetiologi vil dermed være for snevert.

Gradert sykefravær. Til forskjell fra fullt sykefravær, stimulerer gradert sykemelding til aktivitet og en opprettholdelse av kontakt med arbeidet. Siden oppstarten i 2004 har ordningen generelt møtt positive holdninger fra alle aktører: Arbeidstaker, arbeidsgiver, leger og NAV (Ose, 2012). Den ansatte utfører en del av arbeidet sitt og får lønn for det, den resterende delen blir utbetalt i sykepenges (Berge & Falkum, 2003). Det er imidlertid uvisshet om hvorvidt ordningen har fungert slik den skal (Grødem, Orupabo & Pedersen, 2015; Ose, 2012). Ose (2012) stiller spørsmål ved om nedgangen i sykefraværet bare er en matematisk sannhet eller om ordningen faktisk bidrar til en økt arbeidsevne. I en relativt ny rapport hevder Grødem et al. (2015) at gradert sykefravær faktisk forhindrer utstøtning fra arbeidslivet. Det ser likevel ikke ut til at ordningen bidrar til at sykefraværende kommer fullt tilbake i arbeid (Grødem et al., 2015). I følge Ose (2012) er imidlertid god tilrettelegging en forutsetning for at gradert sykemelding skal fungere i praksis. Dårlig tilrettelegging fører

omtrent alltid til fullt sykefravær (Ose, 2012). Tilrettelegging kan imidlertid utføres på mange måter (Kvernes, 2012). Videre vil det sees på en tradisjon som har satt fokus på menneskers ressurser og helsefremming.

Den salutogene modellen

Undersøkelser av årsaker til god helse, dannet grunnlaget for den salutogene modellen (Antonovsky, Maoz, Dowty & Wijsenbeek, 1971). Den salutogene modellen er ment som en parallell til den tradisjonelle medisinske forskningen, og skiller seg fra det tradisjonelle patogene paradigme i hovedsak på fem forskjellige områder. For det første betraktes helse langs et kontinuum fra uhelse til helse, heller enn en dikotom oppfatning hvor individet blir kategorisert som syk eller frisk (Antonovsky, 1987). Antonovsky (1987) argumenterer for at det er svært få i befolkningen som faktisk er enten syk eller frisk. For det andre har den salutogene modellen en mer holistisk forståelse av mennesket, og retter oppmerksomheten også mot individets historie og bakgrunn, til forskjell fra et ensrettet fokus på diagnose. For det tredje rettes oppmerksomheten mot hva som faktisk bidrar til å bevare personens plassering på kontinuumet, eller bevege seg mot helseenden av kontinuumet, heller enn sykdomsetiologi og årsaker til sykdom (Lindström & Eriksson, 2010). For det fjerde bygger salutogenese på en ny oppfatning av stressorer: Stressorer er nødvendigvis ikke risikofaktorer som må bekjempes. De kan også virke helsefremmende, under forutsetning av at det er riktig mengde og på riktig tidspunkt. For det femte anerkjennes det at livet er fylt med utfordringer. For å kunne leve med disse utfordringene må hver enkelt kunne lære seg til å tilpasse seg disse, heller enn å bekjempe og utslette dem (Antonovsky, 1987).

I følge Vaandrager og Koelen (2013) kan et økt fokus på salutogenese bidra til positive konsekvenser for individet også i en arbeidsrelatert kontekst. En salutogen organisasjon fremmer personlige, sosiale og miljømessige ressurser som betraktes som sammenhengende (eng: *Coherent*)(Vaandrager & Koelen, 2013). I tråd med tidligere forskning på salutogenese i arbeidslivet (Bauer & Jenny, 2013), vil det i denne studien fokuseres på salutogenese hos ansatte med gradert sykefravær. Et sentralt begrep i den salutogene modellen er generelle motstandsressurser.

Generelle motstandsressurser. Generelle motstandsressurser er en ”karakteristikk ved en person, gruppe eller et miljø som kan fasilitere stressmestring (eng: *Tension Management*)(Antonovsky, 1979, s. 99). Antonovsky (1979) identifiserte tre typer generelle motstandsressurser: 1. Tilpasningsevne til psykologiske, biokjemiske, fysiologiske, kulturelle

plan, 2. Dype bånd til betydelige andre, og 3. Forpliktelse til og avhengige bånd mellom individet og samfunnet som helhet (Antonovsky, 1979, 1987). Eksempler på generelle motstandsressurser i livet kan være god økonomi, gode relasjoner og husly (Antonovsky, 1987). På jobb er eksempler på generelle motstandsressurser kontroll, arbeidsrelaterte relasjoner, samt mening med arbeidsoppgaver (Vaandrager & Koelen, 2013). Generelle motstandsressurser er en forutsetning for å utvikle en sterk "Sense of Coherence", i tillegg må individet ha mulighet til å ta i bruk disse ressursene for at de skal virke positivt på helsen (Lindström & Eriksson, 2010).

"Sense of Coherence". "Sense of Coherence" (SOC) kan betraktes som en ressurs som rustet individet til å velge mellom forskjellige strategier for å løse forskjellige problemer eller håndtere hendelser i livet. Dette betyr imidlertid ikke at livets utfordringer ikke er vanskelige å takle, men heller at livet er fullt av kompleksiteter, konflikter og komplikasjoner som man forstår, og man har tro på at i det store og hele vil det gå bra til slutt (Antonovsky, 1987).

I henhold til Antonovsky (1987) skal SOC betegnes som en livsinnstilling, heller enn et personlighetstrekk eller mestringsstrategi. SOC defineres som "en generell innstilling som sier noe om i hvilken grad man har en gjennomgående, varig, men også dynamisk tillit til at (1) stimuli i ens indre og ytre miljø, er strukturerte, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til å kunne håndtere kravene som disse stimuliene stiller, og at (3) disse kravene er utfordringer som det er verd å engasjere seg i" (Antonovsky, 1987, s. 41). SOC sier noe om hvordan mennesker responderer på stressorer de blir utsatt for i livet, trygghet om at individet har tilstrekkelig ressurser i omgivelsene, og at vedkommende har evne til å bruke dem.

Mennesker med en sterk SOC opplever at livet er fylt med sammenheng, og at det er begripelig, håndterbart og meningsfullt. Disse tre dimensjonene utgjør ulike aspekter ved SOC. Forståelighet er den kognitive komponenten i SOC, og refererer til hvorvidt individet opplever indre og ytre stimuli som kognitivt forståelig, velordnet, sammenhengende, strukturert og klart, heller enn kaos. Håndterbarhet er den instrumentelle komponenten i konstruktet, og handler om i hvilke grad individ har ressurser disponibelt i forhold krav. Med andre ord; hvorvidt mennesker opplever å ha tilstrekkelig med ressurser for å mestre utfordringer og krav. Motivasjonskomponenten i SOC; meningsfullhet, sier noe om individet opplever mening og engasjement i ulike handlinger i sitt liv. Meningsfullhet har en emosjonell og kognitiv betydning (Antonovsky, 1987). Denne komponenten betegnes som den viktigste dimensjonen i SOC. Ved et meningsfullt liv har man en større tilbøyelighet til å

skape struktur og lete etter ressurser. Med dette styrkes de to forestående komponentene; forståelighet og håndterbarhet (Lindström & Eriksson, 2010).

Utvikling av SOC. I følge Antonovsky (1987) utvikles SOC gjennom barne- og ungdomsårene. Hvorvidt en person har en sterk eller rigid SOC er avhengig av individets mønster av livshendelser, hvilke generelle motstandsressurser personen har/har hatt tilgjengelig, og om disse ressursene blir tatt i bruk (Antonovsky, 1987). Hvilke ressurser et individ har tilgjengelig kan være avhengig av konteksten individet befinner seg i, for eksempel et type samfunn eller et gitt arbeidsmiljø (Lindström & Eriksson, 2010). Ansatte som befinner seg i gode arbeidsmiljø vil ha flere generelle motstandsressurser tilgjengelig og trolig ha større sannsynlighet for en sterk SOC og en god helse (Vaandrager & Koelen, 2013).

Likevel er det enkelte grupper eller mennesker som på tross av et miljø med lite ressurser og dårlige kår, klarer seg bedre enn andre. Antonovsky (1987) sammenligner slike miljø med en forurenset elv hvor enkelte mennesker er mye bedre å svømme enn andre. Dette skyldes individuelle variasjoner innenfor gitte kulturer som kan tillegges genetiske faktorer, arveanlegg og flaks som bidrar til å påvirke SOC-kontinuumet (Antonovsky, 1987), og som dermed kan forklare hvorfor enkeltindivid kan ha en sterk SOC på tross av dårlige kår.

SOC i arbeidslivet. Til tross for at SOC er mest undersøkt i sammenheng med helse, har konstruktet fra midten av 1990-tallet blitt stadig mer vanlig å undersøke i en arbeidsrelatert kontekst (Lindström & Eriksson, 2010). Studier har vist at SOC påvirker hvordan ansatte opplever stress på arbeidsplassen (Bildt, Backstig & Hjelm, 2006; Kinman, 2008; Olsson, Hemström & Fritzell, 2009), samt hvordan arbeidstakere opplever klima i organisasjonen (Cilliers & Kossuth, 2002). SOC er i tillegg nært knyttet til hvordan ansatte opplever krav på arbeidsplassen (Holmberg et al., 2004), og kan bidra til bedre helse (Bildt et al., 2006).

Svært få studier har imidlertid undersøkt SOC i sammenheng med positive arbeidsrelaterte konstrukt. Videre i oppgaven vil det sees nærmere på to positive arbeidsrelaterte tilstander: Jobbengasjement og jobbtilfredshet.

Jobbengasjement

Etter den positive psykologiens inntreden (Selgiman, 2000), har jobbengasjement vært et sentralt begrep innen organisasjonspsykologien. Den positive og energifylte tilstanden har blitt hyppig undersøkt og ser ut til å være en viktig determinant for en rekke positive

arbeidsrelaterte karakteristikk (Bakker & Bal, 2010; Salanova et al., 2005; Saleem, Saqib & Zahra, 2015).

Det har imidlertid ikke vært én rådende og entydig definisjon av begrepet. Jobbengasjement har eksempelvis blitt definert som det motsatte av utbrenthet, og dermed blitt undersøkt som et kontinuum (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). I følge Bakker og Demerouti (2007) predikeres utbrenthet imidlertid av andre karakteristikk enn jobbengasjement, og argumenterer for at utbrenthet og jobbengasjement skiller seg kvalitativt fra hverandre til forskjell til Maslach et al. (2001) sin definisjon. I følgende oppgave vil jobbengasjement imidlertid defineres som: ”En positiv, meningsfylt, arbeidsrelatert tilstand som karakteriseres av vitalitet, dedikasjon og fordypning i arbeidet” (Schaufeli, Salanova, González-romá & Bakker, 2002, s. 74). Denne definisjonen anerkjenner jobbengasjement som et uavhengig og distinkt begrep (Hakanen & Roodt, 2010), med en varig affektiv-kognitiv tilstand, heller enn en kortvarig emosjon (Saksvik & Christensen, 2015). De tre underdimensjonene representerer ulike aspekter ved jobbengasjement. ”Vitalitet” karakteriseres av et høyt energinivå og mental resiliens på arbeid. Denne energifylte tilstanden bidrar til at ansatte ønsker å gjøre en innsats på jobb og er utholdende i møte med utfordringer. Denne dimensjonen betegnes som den atferdsenergiske komponenten. ”Dedikasjon” kjennetegnes av å være sterkt involvert i arbeidet, samtidig som den ansatte har en opplevelse av meningsfullhet, entusiasme, inspirasjon, stolthet og utfordring. Denne komponenten betraktes som den emosjonelle dimensjonen. ”Fordypning i arbeidet” kjennetegnes av å være fullstendig konsentrert i arbeidet. Tiden flyr og det er vanskelig å rive seg løs fra arbeidssituasjonen, og betegnes som den kognitive komponenten i jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2010).

Videre vil det sees nærmere på jobbengasjement i sammenheng med SOC og arbeidshelse.

SOC og jobbengasjement. Få studier har undersøkt sammenhengen mellom SOC og jobbengasjement. Van der Colff og Rothmann (2009) har imidlertid funnet en sammenheng mellom SOC og jobbengasjement i et utvalg med sørafrikanske sykepleiere. Sykepleiere med en sterk SOC hadde større sannsynlighet for å oppleve engasjement på jobb. Sykepleiere med en rigid SOC hadde mindre sannsynlighet for å oppleve engasjement på jobb. Lignende funn bekreftes av Bezuidenhout og Cilliers (2010) i et utvalg med kvinnelige akademiske ansatte. De kvinnelige ansatte som hadde en sterk SOC hadde større sannsynlighet for å oppleve jobbengasjement, og vice-versa.

Jobbengasjement og arbeidshelse. En rekke studier har imidlertid vist at jobbengasjement har en betydning for helse (Halbesleben, 2010; Leijten et al., 2015; Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009; Shirom, Toker, Berliner, Shapira & Melamed, 2008). En studie av Schaufeli, Bakker og Van Rhenen (2009), viste at jobbengasjement er en negativ prediktor for sykefraværslengde og hyppighet. Desto høyere engasjement ansatte hadde på jobb, desto høyere var sannsynligheten for at de hadde korte og få fraværperioder. Jobbengasjement ser også ut til å være en negativ prediktor for dårlig arbeidsevne og langtidsfravær. En studie av Rongen, Robroek, Schaufeli og Burdorf (2014), fant at jo lavere jobbengasjement ansatte hadde, jo større var sannsynligheten for at arbeidstakerne hadde dårlig arbeidsevne og langtidsfravær. Lignende funn bekreftes også av Roelen et al. (2015). Roelen et al. (2015) viste at "Utrecht Work Engagement Scale" (UWES) negativt predikerer langtidsfravær som skyldes mentale lidelser. Roelen et al. (2015) fant imidlertid ikke støtte for at UWES predikerte langtidsfravær generelt.

Dette kan tyde på at det kan være nyttig å øke jobbengasjement for å redusere sykefravær. I denne oppgaven vil det undersøkes om SOC kan øke jobbengasjement hos ansatte med gradert sykefravær. Videre vil det sees på en modell som hyppig brukes i forbindelse med studier av jobbengasjement, og som kan være svært relevant i studier av ressurser, velvære, og helsereduksjon. Modellen er imidlertid ikke undersøkt i et utvalg med ansatte med gradert sykefravær.

Jobbkraft-ressurs modellen

Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R) har sin opprinnelse i en rekke motivasjon-stress-balansemodeller. Flere av disse tar for seg stress som et resultat av en ubalanse mellom kravene som stilles til arbeidstakere, og ressursene som de har disponibelt (Schaufeli & Bakker, 2004). Et eksempel på en slik modell er krav-kontroll modellen som legger til grunn for at stress eller motivasjon er avhengig av forholdet mellom krav og kontroll. Slike modeller har imidlertid blitt kritisert for å være for snevre og statiske (Bakker og Demerouti, 2007). Krav-kontroll modellen tar eksempelvis bare høyde for en type krav (opplevd arbeidsmengde) og en type ressurs (kontroll).

Ved utvikling av jobbkraft-ressurs modellen har det blitt tatt høyde for denne kritikken. Modellen inkluderer to generelle arbeidsbetingelser; krav og ressurser, for å predikere velvære på jobb. Den er fleksibel og kan brukes i flere ulike kontekster. I denne modellen defineres arbeidsrelaterte krav som "fysiske, sosiale eller organisatoriske aspekter

av jobben som krever fysisk eller psykisk innsats som er assosiert med psykiske og eller fysiske kostnader” (Demerouti et al., 2001, s. 501). Eksempel på dette kan være tidspress, rollekonflikt eller et ugunstig fysisk miljø, og kan bidra til en konstant overbelastning, utslitthet og dårlig helse. Ressurser på jobb referer til ”de fysiske, psykologiske, sosiale, eller organisatoriske aspektene av jobben som kan (a) redusere jobbkrav og deres assosierte psykologiske og fysiologiske kostnader, (b) er funksjonelle i å oppnå arbeidsmål, (c) stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling” (Demerouti et al., 2001, s. 501). Eksempel på ressurser kan være støtte, tilbakemelding, jobbsikkerhet og autonomi.

I følge Bakker og Demerouti (2007) er jobbkrav og jobbressurser negativt korrelert. Høye jobbkrav kan bidra til at jobbressurser ikke blir mobilisert, og kan dermed føre til negative konsekvenser for individet. På den andre siden, vil høye jobbressurser i en kombinasjon med lave jobbkrav føre til et positivt utfall. Jobbressurser bufrer jobbkravene. JD-R modellen skiller seg imidlertid fra andre stressmodeller på et punkt: I tillegg til at jobbressurser virker som en buffer mot krav, som videre fører til positive utfall, forsterkes denne sammenhengen når kravene er høye (Hakanen & Roodt, 2010).

Jobbkrav og jobbressurser setter i gang to distinkte prosesser; henholdsvis en helsereduserende stressprosess og en positiv motivasjonsprosess. Den energitappende og helsereduserende prosessen fører til at arbeidstakernes ressurser blir tæret på av krav, som videre kan bidra til utbrenthet og dårlig helse. I motivasjonsprosessen blir jobbengasjement fostret av ressurser som igjen bidrar til positive relaterte utfall, som prestasjon, tilhørighet og/eller velvære.

Personlige ressurser. JD-R modellen har hatt et økt fokus på både positive prediktorer og utfall de siste ti årene, og blitt utvidet til også å inkludere ressurser som ikke er direkte knyttet til arbeid; som personlige ressurser (Hakanen & Roodt, 2010). I følge Xanthopoulou, Bakker, Demerouti og Schaufeli (2009) kjennetegnes personlige ressurser som positive selvevalueringer som er nært knyttet til mestringsstrategier og videre positive arbeidsrelaterte utfall. I likhet med jobbressurser, kjennetegnes personlige ressurser av utvikling og vekst hos individet, og bidrar til å oppnå mål. Personlige ressurser har blitt integrert i JD-R modellen ved at de; 1. har en direkte påvirkning på velvære, 2. medierer og moderer forholdet mellom jobbkaraktistikker og velvære, og 3. påvirker et individs syn på jobbkaraktistikkene (Schaufeli & Taris, 2014). I følgende oppgave vil det undersøkes om den personlige ressursen; SOC har en direkte effekt på velværefutfallene jobbengasjement og jobbtilfredshet.

Det har vært en økning i antall studier som inkluderer personlige ressurser i JD-R modellen de siste årene. Xanthopoulou et al. (2009) viste for eksempel at de personlige ressursene mestringstro, organisatorisk selvfølelse og optimisme medierte forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement blant nederlandske ansatte. I en annen studie blant finske ansatte som hadde overlevd brystkreft, var optimisme mye sterkere relatert til deres engasjement sammenlignet med andre jobbressurser (Hakanen & Lindbohm, 2008). I en 10-års longitudinell studie av Airila et al. (2014) ble det undersøkt om jobbengasjement fungerte som en mediator mellom jobbressurser og personlige ressurser på den ene siden, og arbeidsevne på den andre. Studien viste at engasjement medierte forholdet mellom jobb- og personlige ressurser og arbeidsevne.

I tråd med motivasjonsprosessen i JD-R modellen; vil det i denne studien undersøkes om jobbengasjement kan mediere forholdet mellom den personlige ressursen "Sense of Coherence" og fem fasetter av utfallsmålet: Jobbtilfredshet for ansatte med gradert sykemelding. Ingen tidligere studier har imidlertid undersøkt jobbengasjements medierende effekt mellom SOC og jobbtilfredshet. Videre vil det redegjøres for velværemålet; jobbtilfredshet.

Jobbtilfredshet

Til forskjell fra jobbengasjement har jobbtilfredshet dype røtter i organisasjonspsykologien. Etter at de tradisjonelle Hawthorne-studiene ble utført i 1939 har glede og tilfredshet i arbeidet vært et hyppig undersøkt tema, og er et av de mest undersøkte begrepene i organisatorisk atferdsforskning (Judge, Parker, Colbert, Heller & Ilies, 2001). Jobbtilfredshet ser ut til å være en viktig faktor for en rekke positive individuelle og organisatorisk utfall. Det kan bidra til bedre prestasjon (Judge, Thoresen, et al., 2001), bedre økonomiske resultater (Harter, Schmidt & Hayes, 2002), høyere motivasjon, organisatorisk læring og lavere turnover-intensjoner (Egan, Yang & Bartlett, 2004).

Etter de tidligste studiene på jobbtilfredshet ble utført, har flere definisjoner på jobbtilfredshet blitt utviklet. Locke (1976, s. 1304) definerer jobbtilfredshet som "en behagelig eller positiv emosjonell tilstand som oppstår som et resultat fra vurderinger av ens jobb eller jobbopplevelser". Locke (1976) tar hensyn til både kognisjon og affekt i sin definisjon. Senere definisjoner har, til forskjell fra Locke (1976), hatt et mer ensrettet fokus på ansattes subjektive vurdering av forhold og hendelser på jobben – en mer kognitiv forståelse av jobbtilfredshet (Dormann & Zapf, 2001). Judge, Parker, et al. (2001)

konkluderer imidlertid med at en forståelse av jobbtilfredshet som inkluderer både kognisjon og affekt er mest hensiktsmessig. Hvordan arbeidstakere tenker om jobb påvirker følelsene, og hvordan arbeidstakerne føler om jobb påvirker tankene. Denne definisjonen vil også bli tatt i bruk i følgende oppgave.

I følge Judge et al. (2001) anerkjenner de fleste forskere et globalt mål på jobbtilfredshet bestående av ulike fasetter. Jones og Bright (2001) understreker at instrumenter bestående av ulike fasetter er nyttige for å indentifisere problemområder i organisasjoner, som videre kan undersøkes og løse utfordringer som organisasjoner står ovenfor. I denne studieoppgaven vil jobbtilfredshet forstås som et konsept med fem ulike fasetter: Tilfredshet med ”organisatoriske prosesser”, tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst i arbeidet”, tilfredshet med ”relasjoner”, tilfredshet med ”jobben i seg selv” og tilfredshet med ”organisasjonens struktur og design” (Cooper, Sloan & Williams, 1988, referert i Jones & Bright, 2001). ”Organisatoriske prosesser” innebærer kommunikasjon- og informasjonsflyt, ledelse og endringer. ”Oppnåelse, verdi og vekst” handler om karrieremuligheter, utvikling og identitet. ”Relasjoner” omhandler forholdet til andre mennesker, det sosiale miljøet og hvorvidt den ansatte gleder seg til å gå på jobb. ”Jobben i seg selv” innebærer type og mengde oppgaver og arbeid. ”Organisasjonenes design og struktur” handler om tilfredshet med sikkerhet, lønn og struktur.

I denne studien vil det undersøkes om den personlige ressursen SOC har en betydning for jobbtilfredshet, samt hvorvidt engasjement medierer forholdet mellom de to konstruktene for arbeidstakere med gradert sykemelding.

SOC og jobbtilfredshet. I følge Antonovsky (1987) har individ med en sterk SOC lettere for å søke ressurser, betrakte stressende stimuli som utfordringer og se løsninger slik at de finner tilværelsen meningsfull, forståelig og håndterbar. Han hevdet også at individ med sterk SOC lettere vil tilpasse seg i ulike miljø og vil tendere mot helse til tross for uhensiktsmessige vilkår, for eksempel på en arbeidsplass. Det er imidlertid et fåtall studier som har undersøkt sammenhengen mellom SOC og jobbtilfredshet empirisk, og ingen studier har undersøkt sammenhengen mellom SOC og de ulike fasettene av jobbtilfredshet. Berg og Hallberg (1999) viste imidlertid at sykepleiere med en sterk SOC hadde større sannsynlighet for å trives på jobb. I likhet, ble det i en sørafrikansk metaanalyse funnet en sammenheng mellom SOC og jobbtilfredshet (Strümpfer & Bruin, 2009). Desto høyere SOC, desto større var sannsynligheten for å trives på jobb. SOC forklarte i gjennomsnitt 18 % av variansen i jobbtilfredshet, på tross av at SOC ikke er et arbeidsrelatert konstrukt.

Jobbengasjement og jobbtilfredshet. Jobbengasjement og jobbtilfredshet er begge konstruert som er hyppig undersøkt. Sammenhengen mellom dem er imidlertid sjelden studert. Dette skyldes trolig at likheten mellom de to; begge er arbeidsrelaterte og positive tilstander som egner seg godt som utfallsvariabler (Alarcon & Edwards, 2011). Aktivitetsnivået (eng: *Arousal*) til de to konstruktene skiller de imidlertid fra hverandre. Jobbengasjement er en høy-aktivitetstilstand preget av energi. Jobbtilfredshet har imidlertid lave til moderate nivåer av aktivitet (Russell, 2003). Jobbengasjement kjennetegnes ved å ville ha noe og jobbe mot et mål. Jobbtilfredshet på sin side er mer reaktiv og ser heller på hva en allerede har og har oppnådd (Warr & Inceoglu, 2012). Engasjement skaper aktivisering, mens tilfredshet skaper ”metthet” (Macey & Schneider, 2008).

Som tidligere nevnt er det få studier som har undersøkt forholdet mellom jobbengasjement og jobbtilfredshet. Ingen studier har undersøkt disse begrepene med et utvalg med ansatte med gradert sykefravær. Noen få studier er imidlertid utført på dette området med fulltidsarbeidende. I henhold til Alarcon og Edwards (2011) er jobbengasjement en signifikant prediktor for jobbtilfredshet i et utvalg med deltidsarbeidende studenter. Lignende funn ble gjort av Koyuncu, Burke og Fiksenbaum (2006). I et utvalg med tyrkiske bankansatte ble det funnet at jobbengasjement var en signifikant prediktor for jobbtilfredshet.

Jobbtilfredshet og arbeidshelse. En rekke studier har imidlertid undersøkt jobbtilfredshets betydning for arbeidshelse. En metaanalyse av Faragher et al. (2005) har funnet tydelige sammenhenger mellom jobbtilfredshet og mental og fysisk helse. Dette bekreftes også av flere studier som har undersøkt jobbtilfredshets betydning for sykefravær. I følge Hoogendoorn et al. (2002) kan en høy fysisk arbeidsmengde og lav jobbtilfredshet føre til en økt risiko for sykefravær. Wegge et al. (2007) fant i likhet med Hoogendoorn et al. (2002) at jobbtilfredshet var en viktig prediktor for sykefravær, og Roelen, Koopmans, Notenbomer og Groothoff (2008) fant en sammenheng mellom jobbtilfredshet og total sykefraværslengde. Det kan med andre ord se ut til at jobbtilfredshet kan være en viktig prediktor for arbeidshelse og sykefravær, og at jobbtilfredshet er et konstrukt det kan være viktig å fokusere på for å unngå sykefravær.

Hypoteser og arbeidsmodell

I tråd med oppgavens problemstilling vil det i denne studien bli undersøkt hvilken betydning ”Sense of Coherence” (SOC) har for jobbengasjement og jobbtilfredshet. Det vil

også undersøkes hvorvidt jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og jobbtilfredshet (se figur 1). Det tas utgangspunkt i foregående teori og empiri.

I henhold til Antonovsky (1987) har personer med en sterk SOC lettere for å mestre stress, søke ressurser og se løsninger i utfordrende situasjoner. Det kan dermed tenkes at slike personer også vil ha en tilbøyelighet til å trives i arbeidet og lettere la seg engasjere. En metaanalyse i et sørafrikansk utvalg har bekreftet dette empirisk (Strümpfer & Bruin, 2009). Denne sammenhengen er imidlertid ikke undersøkt blant ansatte med gradert sykefravær, i en norsk kontekst eller ved ulike fasetter av jobbtilfredshet. Dette legger grunnlag for følgende hypoteser:

Hypotese 1a: SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med organisatoriske prosesser

Hypotese 1b: SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med oppnåelse, verdi og vekst i arbeidet

Hypotese 1c: SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med arbeidsrelaterte relasjoner

Hypotese 1d: SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med jobben i seg selv

Hypotese 1e: SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med organisasjonens design og struktur

Som det ble vist i foregående teori har få studier undersøkt hvorvidt SOC kan predikere jobbengasjement. De få studiene som er utført har imidlertid funnet støtte for at SOC kan predikere jobbengasjement (Bezuidenhout & Cilliers, 2010; Van der Colff & Rothmann, 2009). I likhet med sammenhengen SOC-jobbtilfredshet, er heller ikke sammenhengen mellom SOC og jobbengasjement undersøkt blant ansatte med gradert sykefravær eller i en norsk kontekst. Dette legger til grunn for følgende hypotese:

Hypotese 2: SOC har en positiv sammenheng med jobbengasjement

Hypotese 3a-e tar utgangspunkt i motivasjonsprosessen i JD-R modellen (Schaufeli & Bakker, 2004), hvor jobbengasjement fungerer som en mediator mellom den personlige ressursen SOC og velværefallet; jobbtilfredshet. Det er ikke blitt funnet studier som tidligere har sett på denne sammenhengen. Hypotesene er som følger:

Hypotese 3a: Jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og tilfredshet med organisatoriske prosesser

Hypotese 3b: Jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og tilfredshet med oppnåelse, verdi og vekst i arbeidet

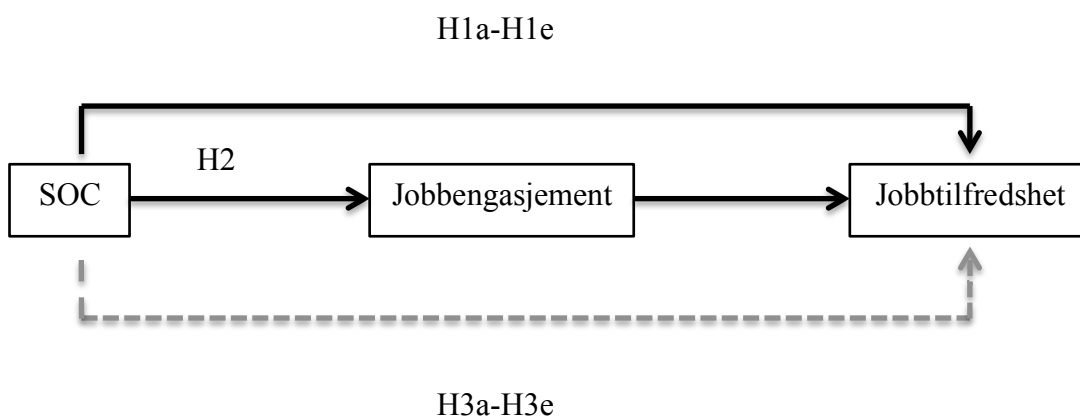
Hypotese 3c: Jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og tilfredshet med arbeidsrelaterte relasjoner

Hypotese 3d: Jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og tilfredshet med jobben i seg selv

Hypotese 3e: Jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og tilfredshet med organisasjonens design og struktur

Figur 1

Arbeidsmodell som viser forholdet mellom SOC, jobbengasjement og jobbtfredshet



Metode

Oppgavens bakgrunn

Dataene i denne tverrsnittstudien er hentet fra Friskgårdens database: "FriskData". Per dags dato er organisasjonen Friskgården en samling av 6 friskgårder som befinner seg i Nordland, Nord-Trøndelag og Akershus. Friskgården har et bredt tilbud til både enkeltpersoner og bedrifter. For enkeltpersoner bidrar Friskgården til å fremme robusthet hos folk og styrking av arbeidsevne gjennom ulike NAV-tiltak. I dag tilbyr Friskgården arbeidsrettet rehabilitering, avklaring, oppfølging og jobbmestrende oppfølging. De har også et eget initiativ: "Livsmestring". For bedrifter tilbyr Friskgården kurs i helsefremmende ledelse, bedriftshelsetjeneste, samt arbeidsmiljøutvikling. Alle tilbudene til Friskgårdens bygger på en salutogen tilnærming (Frisknett, 2015).

"FriskData" er en samling med data av opplysninger på personer som har deltatt på Friskgårdens tilbud innen helsefremming, forebygging eller rehabilitering (Frisknett, 2015). Datamaterialet er hentet fra 11 tidligere eksisterende og eksisterende friskgårder i Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag og Akershus. Målet med spørreskjema er å stimulere til "økt forskning på ny kunnskap om problemstillinger som samfunnet ikke har tilfredsstillende kunnskap om i dag" (Frisknett, 2015). Dataene kan bidra til å gi økt kunnskap om smerter i muskel-skjelett-systemet, utbrenthetsproblematikk, lettere psykiske lidelser, livsstilssykdommer, sykefravær og arbeidsliv, samt ulike forhold omkring dette. I denne studien fokuseres det på "Sense of Coherence", engasjement og tilfredshet i arbeidslivet. Spørreskjema er utdelt til Friskgårdens deltakere fra 2003 og frem til 2015.

Utvalg

Utvalget som er benyttet i denne studien er deltakere ved 11 ulike Friskgårder i Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag og Akershus med gradert sykefravær som har vært deltakere ved et av Friskgårdens kurs eller tiltak. Utvalgsmetoden kan betegnes som et klyngeutvalg.

Totalt i utvalget var det 406 sykefraværende ansatte. Sykefraværende med en sykefraværsprosent under 100 % ble inkludert i studien. I henhold til Friskgården skal alle som deltar på Friskgårdens tilbud fylle ut spørreskjemaet ved starten av tiltaket. Responsraten antas derfor å være på 100 %. Kjønnfordeling for utvalget var 82.5 % kvinner og 17.5 % menn. Snittalderen i utvalget er 54.5 år (SD = 10.04). 15.1 % har grunnskole, 20.5 % har videregående skole, 28.3 % har fagbrev, 28.0 % har høyskole/universitetsutdanning inntil 4 år

og 8.1 % har høyskole/universitetsutdanning mer enn 4 år. 13.8 % har en stilling inntil 50 %, 16.9 % har en stilling mellom 51 % - 80 % og 69.3 % har en stilling på mer enn 80 %.

Etikk

Spesielt ved individ-data som i psykologisk og medisinsk forskning er det viktig at rettighetene til deltakerne blir ivaretatt. Friskgården setter strenge krav til personvern og etiske retningslinjer. Dataene er aidentifisert ved hjelp av koblingsbroer og Friskgårdens rutiner for aidentifisering er godkjent av Datatilsynet. Ingen personidentifiserbare data blir utlevert til forskere, og datamaterialet oppbevares av Datatilsynet. Deltakernes anonymitet sørges dermed for å bli ivaretatt. Alle som har deltatt i Friskgårdens kartlegging har skrevet under samtykke for bruk av deres respons i forskning. Dette innebærer også muligheten for å få slettet sin informasjon fra databasen når som helst.

Ved utførelse av følgende studie er det blitt sendt inn søknad til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD), som tillater at prosjektet gjennomføres (se appendiks A).

Studiens variabler

I spørreskjemaet ble det benyttet validerte skalaer for å måle de ulike konstruktene (se appendiks B). Konstruktene som ble benyttet var "Sense of Coherence", jobbengasjement og jobbtilfredshet. Skalaene for konstruktene presenteres videre.

"Sense of Coherence". Målet av "Sense of Coherence" baserer seg på "Orientation to Life Questionnaire" (Antonovsky, 1987). SOC-skalaen består opprinnelig av 29 spørsmål. I dette spørreskjemaet er antall spørsmål kortet ned til 13. Antonovsky (1987) utviklet i utgangspunktet skalaen med tre dimensjoner: Håndterbarhet, forståelighet og meningsfullhet. I denne studien er SOC imidlertid målt med bare én dimensjon, ettersom det i denne studien ikke er av interesse å undersøke hver enkelt dimensjons betydning for de andre variablene i undersøkelsen, samt for å finne den mest effektive SOC-dimensjonen.

Hvert enkelt spørsmål er målt på en 7-punkts skala (1=veldig ofte, til 7=veldig sjelden, 1=det hender alltid, til 7=det har aldri hendt, 1=vært helt uten mål og mening, til 7=hatt mål og mening, 1=smerte og kjedsomhet, til 7=glede og tilfredsstillelse, 1=aldri, til 7=veldig ofte, 1=du over –eller undervurderer det som skjer, til 7=du ser saken i rett sammenheng).

Eksempel på et spørsmål er: "Opplever du ofte at du er i en uvant situasjon og at du er usikker

på hva du skal gjøre?” og ”Hvor ofte har du følelser du ikke er sikker på at du kan kontrollere?”.

Jobbengasjement. Jobbengasjement er målt med ”Utrecht Work Engagement Scale” (UWES) (Schaufeli et al., 2002). Skalaen består i utgangspunktet av 17 spørsmål på en 7-punkts skala fra 1 (aldri i det siste) til 7 (daglig). I dette spørreskjemaet er skalaen imidlertid kortet ned til 9 spørsmål. Eksempel på et spørsmål er ”Jeg føler meg sterk og energisk på jobben”. I utgangspunktet er jobbengasjement bestående av tre dimensjoner: Vitalitet, dedikasjon og fordypning i arbeidet. I likhet med SOC-skalaen, er det i denne studien ikke av interesse å undersøke de tre dimensjonene til jobbengasjement, og skalaen blir målt med én dimensjon.

Jobbtilfredshet¹. For å måle jobbtilfredshet er det tatt utgangspunkt i ”Occupational Stress Indicator” (OSI)(Cooper et al., 1988 referert i Jones & Bright, 2001). OSI måler i utgangspunktet jobbtilfredshet, mental helse, type A atferd, samt ”locus of control” som en del av arbeidsrelatert stress. I denne studien er det tatt utgangspunkt i delen av OSI som måler jobbtilfredshet. Hvert enkelt konstrukt er blitt validert hver for seg (se for eksempel: Robertson, Cooper, Williams og Williams (1990)). Jobbtilfredshet er målt på en 6-punkts skala fra 1 (svært utilfreds) til 6 (svært tilfreds) og består av 5 dimensjoner: Tilfredshet med ”organisatoriske prosesser”, tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”, tilfredshet med ”relasjoner”, tilfredshet med ”jobben i seg selv”, samt tilfredshet med ”organisasjonens design og struktur”. Eksempel på tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” er ”hvor tilfreds er du med kommunikasjon og informasjonsflyt?”. Eksempel på tilfredshet med ”prestasjon, verdi og vekst” er ”hvor tilfreds er du med nåværende karrieremuligheter?”. Eksempel på tilfredshet med relasjoner er ”hvor tilfreds er du med forholdet du har til andre mennesker på jobben?”. Eksempel på tilfredshet med ”jobben i seg selv” er ”hvor tilfreds er du med selve jobben?”. Eksempel på tilfredshet med ”organisasjonens design og struktur” er ”hvor tilfreds er du med grad av jobbsikkerhet i din nåværende jobb?”.

Kontrollvariabler. For å undersøke at sammenhengen mellom den uavhengige og de avhengige variablene ikke skyldes en tredje variabelen, inkluderes kontrollvariabler i analysen (Field, 2009). I denne studien kontrolleres det for kjønn og alder.

¹ Ettersom OSI er et lisensiert mål, ble det utført en eksplorerende faktoranalyse i forkant av studien for å finne en fornuftig faktorløsning for jobbtilfredshet. Faktorløsningen er tatt i bruk videre i analysen.

Statistiske analyser

Ved utførelse av de statistiske analysene i følgende studie har dataprogrammene STATAIC 14 og XLSTAT 2015 blitt tatt i bruk. Det har blitt gjennomført deskriptiv statistikk og strukturmodellering i form av ”partial least square” for å kunne gi svar på problemstillingen.

”Partial Least Square Structural Equation Modeling” (PLS-SEM). PLS er en komponentbasert tilnærming til strukturell ligningsmodellering. Andregenerasjonsteknikken er hensiktsmessig å bruke for å undersøke komplekse sammenhenger med flere uobserverbare, latente variabler. I følge Hair, Hult, Ringle og Sarstedt (2014) har PLS en større statistisk styrke enn kovariansbasert SEM (CB-SEM) og er nyttig for å undersøke medierende sammenhenger, samt ikke-normalfordelte utvalg (Hair et al., 2014). I følge Hair et al. (2014) skal valget av CB-SEM eller PLS-SEM imidlertid bli tatt ut i fra hva som er formålet med studien. CB-SEM skal i hovedsak brukes for å bekrefte eller avkrefte teorier. PLS blir i hovedsak tatt i bruk for å utvikle teorier, og er en mer utforskende teknikk. Følgende studie kan betraktes som både bekreftende og utforskende. Den er bekreftende ved at motivasjonsprosessen i JD-R modellen undersøkes, men utforskende ved at konstrukt som ikke tidligere har blitt undersøkt nå blir studert, samt at konstruktene blir tatt i bruk på et nytt utvalg: Ansatte med gradert sykefravær. I tillegg er hovedformålet å undersøke prediksjon og forklare hovedkonstrukt, og ikke for å undersøke ”goodness of fit” som i CB-SEM. Etersom det ble undersøkt komplekse sammenhenger, variablene i studien var latente, studien kan betegnes som utforskende og formålet var å undersøke prediksjon, ble PLS-SEM brukt som analyseteknikk for å løse oppgavens problemstilling.

Det vil i neste sekvens sees nærmere på oppbygningen av PLS-SEM. PLS-SEM består av to deler: En målemodell og en strukturmodell.

Målemodell. Målteorier spesifiserer hvordan de latente variablene er målt. Målemodellen består av en faktoranalyse som viser hvordan indikatorene korrelerer med sitt assosierte latente konstrukt. Det er to ulike måter å måle latente variabler: Formative eller reflektive mål. Formative mål kjennetegnes ved at indikatorene kan forklare sitt tilhørende konstrukt. Pilene peker fra indikatorene til konstruktet. Reflektive mål kjennetegnes derimot ved at konstruktet forårsaker sine indikatorer. Pilene går i fra konstruktet til sine tilhørende indikatorer (Hair et al., 2014). Følgende studie består av reflektive mål. SOC, jobbengasjement og jobbtilfredshet forårsaker sine tilhørende indikatorer.

For at strukturmodellen videre kunne analyseres, ble reliabilitet og validitet undersøkt i målemodellen.

Reliabilitet. Ved undersøkelser som tar utgangspunkt i latente variabler, som i den foreliggende oppgaven, er det viktig å avdekke reliabiliteten til de aktuelle målene. Reliabilitet sier noe om hvorvidt et instrument er konsistent på tvers av ulike situasjoner (Field, 2009). I PLS-SEM for reflekterte mål tas det spesielt hensyn til intern konsistens reliabilitet og indikator reliabilitet som det i følgende avsnitt vil bli sett nærmere på (Hair et al., 2014).

I den foreliggende oppgaven ble intern konsistens reliabilitet undersøkt for å vurdere konstruktets konsistens på tvers av sine indikatorer (Hair et al., 2014). Den mest brukte metoden for å undersøke intern konsistens er Cronbach's alpha. Cronbach's alpha baserer seg på korrelasjoner mellom indikatorvariablene og antar at alle indikatorene kan forklare sitt latente konstrukt i like stor grad (Field, 2009). I følge Chin (1998) er imidlertid Dillon-Goldstein's rho (D.G. rho) et bedre mål på reliabilitet. Dillon-Goldstein's rho tar utgangspunkt i de direkte ladningene til konstruktet, heller enn korrelasjonene mellom dem. En D.G. rho på over 0.7 betraktes som et reliabelt mål (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009). I følgende oppgave ble D.G. rho brukt som mål for intern konsistens.

Det ble også undersøkt for indikator reliabilitet. Indikator reliabilitet sier noe om hvor mye av en indikators variasjon som kan forklares av konstruktet – hvor mye hver enkel indikator lader på sitt assosierte konstrukt (Hair et al., 2014). En latent variabel som fanger opp minst 50% fra hver enkelt indikator er tilstrekkelig. En signifikant korrelasjonsverdi på 0,7 ($0,7^2$) er dermed et tilstrekkelig mål (Chin, 1998).

Validitet. For å undersøke at instrumentene faktisk måler det de er ment til å måle er det viktig å undersøke validiteten til modellen (Field, 2009). I en PLS-SEM analyse tas det spesielt hensyn til konvergerende validitet og diskriminant validitet for reflekterte mål (Hair et al., 2014).

For å undersøkte den *gjennomsnittlige* variansen av det totale antallet indikatorer til en latent variabel, ble den konvergerende validiteten undersøkt (*Average variance extracted (AVE)*) (Hair et al., 2014). I henhold til Chin (1998) bør forklart varians være på over .5. Indikatorer bør forklare minst 50 % av variansen i sitt tilhørende konstrukt.

For å undersøke om et av de latente konstruktene deler mer varians med sine tilhørende indikatorer enn med andre latente konstruktene forklart av sine indikatorer, ble diskriminant validitet undersøkt (Hair et al., 2014). Dette ble undersøkt ved å sjekke hvorvidt

forklart varians (AVE) er større enn de kvadrerte korrelasjonene (korr^2) til de latente variablene (Fornell & Larcker, 1981).

Når kravene for målemodellen ble tilfredsstillt, ble strukturmodellen videre undersøkt.

Strukturmodell. Strukturteori viser forholdet mellom de latente variablene. De latente variablene på venstre side er de uavhengige variablene – såkalte exogene variabler.

Variablene på høyre side er de avhengige variablene – de endogene variablene.

Strukturmodellen er bestående av en sti-analyse og en regresjonsanalyse (Hair et al., 2014). I følgende analyse ble det undersøkt om den exogene variabelen, SOC predikerte de endogene variablene, jobbengasjement og fem jobbtildfredshetsdimensjoner. I følgende avsnitt vil det bli gjort rede for krav for vurdering av strukturmodellen.

Regresjonsanalyse. For å vurdere strukturmodellen ble det undersøkt regresjonskoeffisientenes standardiserte betaverdi ($\text{reg (std)} / \beta$), samt determinasjonskoeffisienten (R^2).

Den standardiserte betaverdien forklarer endringen (i standardavvik) som finner sted når prediktoren endres med ett standardavvik. Med andre ord styrken på forholdet mellom to konstrukt. Determinasjonskoeffisienten forteller hvor mye av prediktorene som kan forklare variansen i de endogene variablene, og representerer dermed hvor godt prediktorvariablene (de exogene variablene) kan forklare de endogene variablene (de avhengige variablene) (Hair et al., 2014).

Ettersom hovedmålet i PLS er prediksjon, og ikke ”goodness of fit” som i CB-SEM, ble modellens kvalitet undersøkt ved å se på styrken på hvert enkelt regresjonskoeffisient, kombinert med determinasjonskoeffisienten (R^2) (Chin, 1998). For å vurdere størrelsen og effekten på den standardiserte betakoeffisienten, ble Keiths (2015) tommelfingerregel tatt i bruk. Standardiserte betakoeffisienter under .05 betraktes som for små for å si noe om styrkeforholdet, til tross for et akseptabelt signifikansnivå. Betaverdier mellom .05 - .09 betegnes som små, men meningsfulle. Verdier mellom .10 - .24 betraktes som moderate, og koeffisienter over .25 betegnes som store (Keith, 2015). I henhold til Falk og Miller (1992) er en determinasjonskoeffisient på 10 % et tilstrekkelig nivå.

Mediering. I denne analysen ble det også undersøkt hvorvidt jobbengasjement kan mediere sammenhengen mellom SOC og jobbtildfredshet. Når et konstrukt intervensjoner mellom to relaterte konstrukt oppstår en medieringseffekt. Hensikten med en mediatorvariabel er å forklare et forhold mellom to relaterte variabler (Hair et al., 2014). For å undersøke hvor mye den indirekte effekten absorberer av den totale effekten, ble ”Variance

accounted for” (VAF) benyttet. VAF undersøker størrelsen på den indirekte effekten i forhold til den totale effekten ($VAF = \text{indirekte effekt} / \text{total effekt}$). For eksempel: Hvis den indirekte effekten ikke absorberer noe av den uavhengige latente variabelens effekt på den avhengige variabelen, resulterer dette i en lav VAF-verdi (Hair et al., 2014). I følge Hair et al. (2014) har en ikke-eksisterende indirekte effekt en VAF-verdi på under 20 %, en delvis indirekte effekt har en VAF-verdi mellom 20 - 80%, og en full indirekte effekt har en verdi på over 80 %.

PLS-SEM antar at utvalget ikke er normalfordelt. Signifikanstesting som utføres på såkalte førstegenerasjonsteknikker kan derfor ikke benyttes ved mediering. ”Bootstrapping” er imidlertid en teknikk hvor det ikke er behov for et normalfordelt utvalg (Efron & Tibshirani, 1986). Ved ”bootstrapping” hentes et tilfeldig antall observasjoner av det originale datasettet med nye sammensetninger for å lage nye utvalg med den samme utvalgsstørrelsen som i det originale datasettet. Hensikten er å estimere målefeilen til det estimerte signifikansen til ladningene og koeffisientene (Chin, 1998). Hadde populasjonens median vært kjent hadde det ikke vært nødvendig med bootstrapping, men ettersom vi ikke vet populasjonens median må den estimeres med et visst antall tilfeldige observasjoner hentet fra utvalget (Mooney, Duval & Duval, 1993). Det estimeres målefeil fra hvert utvalg på ulike ladninger.

Bootstrapping-konfidensintervall gir mer informasjon om stabiliteten til de estimerte koeffisientene, enn en vanlig signifikanstest. Et konfidensintervall er en rekke av tall hvor den opprinnelige populasjonens skåre vil befinne seg med en viss sikkerhet (eks: 95 %). Et bootstrap konfidensintervall er en konstruksjon av et intervall basert på standardfeilen som er hentet fra bootstrapping-prosedyren. Dersom en estimert koeffisients konfidensintervall ikke inneholder 0, er det en signifikant effekt og hypotesen beholdes. Til forskjell fra vanlig signifikanstesting kan intervallet si noe om hvor stabilt estimatet er. Hvis eksempelvis konfidensintervallet er stort/bredt, er stabiliteten lavere.

I følgende studie ble det brukt bootstrapping-konfidensintervall på 95 % for å undersøke de medierende koeffisientenes signifikans. Utvalgsstørrelsen ble satt til 406 og antall ”bootstrapping”-utvalg er satt til 5000, som er det anbefalte nivået i følge Hair et al. (2014).

Manglende data (Eng: *Missing data*). Med hyppig bruk av spørreskjema er manglende data ofte et problem i samfunnsvitenskap. Manglende data oppstår når en respondent enten med vilje eller med et uhell unngår å svare på et eller flere spørsmål. I XL-STAT blir imidlertid dette tatt hånd om ved å benytte teknikken ”nearest neighbor” – dette betyr at den

observasjonen som ligner mest på de manglende dataene blir beregnet som en erstatning for de manglende dataene.

Resultat

Deskriptiv statistikk

”Sense of Coherence”, jobbengasjement og fem dimensjoner av jobbtilfredshet er undersøkt i følgende studie. SOC-indikatorene har gjennomsnittsverdier fra 4.32 - 5.77 (se tabell 1). Skalaen for SOC rangeres fra 1 til 7. Gjennomsnittlig kan dette tyde på at de fleste i utvalget har en middels skåre på SOC. Med standardavvik fra 1.36 - 1.85 ser variansen imidlertid ut til å være noe høy.

Gjennomsnittet for jobbengasjement-indikatorene er imidlertid høye med verdier fra 4 - 5. Likert-skalaen rangeres fra 1 - 6. Det store standardavviket ($SD = 1.79 - 2.06$) forteller imidlertid om større forskjeller innad i gruppen. Gjennomsnittlig, kan dette tyde på at det er mange som er engasjerte i arbeidet, men at det er store variasjoner innad i gruppen.

Indikatorene til jobbtilfredshetsdimensjonene har gjennomsnittsverdier fra 3.11 - 4.43. Skalaen for jobbtilfredshet rangeres fra 1 til 6. Gjennomsnittlig, kan dette tyde på at de fleste er middels til litt over middels tilfreds med arbeidet. Det store standardavviket ($SD = 0.92 - 1.76$) tyder imidlertid på variasjoner i svarresponsene.

Vurdering av målemodellen

For å vurdere målemodellen ble to typer reliabilitet og to typer validitet anslått: Intern konsistens reliabilitet (D.G. Rho), indikator reliabilitet (korr.), konvergerende validitet (AVE) og diskriminant validitet.

Intern konsistens. Alle konstruktene tilfredsstillt kravene om intern konsistens reliabilitet ettersom alle D.G. rho-verdiene er over .7 (se tabell 2)(Henseler et al., 2009). Dette kan tyde på at indikatorene som måler konstruktene er konsistente.

Indikator reliabilitet. En faktorladning på over .7 utgjør, i følge Hair et al. (2014), en tilstrekkelig indikator reliabilitet. I første beregning av målemodellen var det tre SOC-indikatorer som ladet svært lavt på sine tilhørende konstrukt. SOC1, SOC2, SOC3 hadde alle en lav skår, på henholdsvis .566, .402 og .485 (se tabell 1). Dette påvirket også den konvergerende validiteten som hadde en AVE-verdi på under det tilstrekkelige nivået på .5 (Hair et al., 2014). Det ble dermed besluttet å fjerne de tre SOC-indikatorene fra målemodellen. Jobbtilf19 i ”organisasjonens design og struktur” ble også besluttet å fjerne, da den hadde en faktorladning på .571. AVE-verdien til ”organisasjonens design og struktur” steg deretter til et tilstrekkelig nivå.

Ved neste beregning av målemodellen skårte imidlertid SOC5 lavt med en faktorladning på .597. Det ble dermed besluttet å fjerne denne også. AVE-verdien var fortsatt lav for SOC-konstruktet. Det ble derfor besluttet i neste beregning av målemodellen å fjerne SOC4 og SOC6 som hadde verdier på .597 og .598. AVE-verdien steg nå til det tilstrekkelige kravet på .5 (Hair et al., 2014). De resterende SOC verdiene som er under .7, men over .4 ble dermed besluttet å beholde (Hair et al., 2014). Dette er SOC7, SOC10 og SOC11 som har faktorladninger på henholdsvis .635, .678 og .633, som er relativt nært kravet om en indikator reliabilitet på over .7.

Når det gjelder indikator reliabiliteten til de andre konstruktene, tilfredsstillers jobbensgjennomføring, ”organisatoriske prosesser”, ”oppnåelse, verdi og vekst”, ”relasjoner”, ”jobben i seg selv” alle målene med en tilstrekkelig verdi på over .7. Hver enkelt indikator forklarer dermed mer enn 50 % av variansen i sitt assosierte konstrukt (Chin, 1998).

Konvergerende validitet. Alle konstruktene tilfredsstillers kravet om en konvergerende validitet på over .5 (AVE). Den gjennomsnittlige indikatorvariansen forklarer dermed mer enn 50 % av variansen i sine konstrukt (se tabell 2)(Chin, 1998).

Diskriminant validitet. Alle verdiene for konvergerende validitet (AVE) er større enn de kvadrerte korrelasjonsverdiene mellom indikatorene og konstruktene, dette tilfredsstillers kravet om diskriminant validitet (se tabell 2)(Fornell & Larcker, 1981). Dette tyder på at hvert enkelt konstrukt deler mer varians med sine tilhørende indikatorer enn med andre latente konstrukt forklart av sine indikatorer, og at hvert enkelt konstrukt er unikt.

Etttersom målemodellen tilfredsstillers sine anbefalte krav, kan strukturmodellen videre beregnes.

Tabell 1

Gjennomsnitt, standardavvik og faktorladninger for de undersøkte konstruktene

Konstrukt med indikatorer (skala)	Faktorladninger	Gjennomsnitt (std)
SOC (1-7)		
Soc1	.566	5.33 (1.68)
Soc2	.402	4.26 (1.46)
Soc3	.485	4.33 (1.48)
Soc4	.597	5.77 (1.24)
Soc5	.611	4.88 (1.60)
Soc6	.598	4.86 (1.56)
Soc7	.635	4.60 (1.45)
Soc8	.749	4.57 (1.75)
Soc9	.767	4.44 (1.85)
Soc10	.678	4.32 (1.67)
Soc11	.633	4.52 (1.36)
Soc12	.781	4.98 (1.61)
Soc13	.754	5.05 (1.63)
Jobbengasjement (1-6)		
Jobbeng1	.862	4.50 (1.97)
Jobbeng2	.873	5.38 (1.83)
Jobbeng3	.843	5.45 (1.79)
Jobbeng4	.889	4.20 (1.99)
Jobbeng5	.936	4.88 (1.95)
Jobbeng6	.828	4.48 (1.90)
Jobbeng7	.924	4.58 (1.89)
Jobbeng8	.862	4.42 (2.06)
Jobbeng9	.894	4.56 (2.05)

Notat. Felt markert med grått er de slettede indikatorene

Tabell fortsetter på neste side

Konstrukt med indikatorer (skala)	Faktorladninger	Gjennomsnitt (std)
Org. prosesser (1-6)		
Jobbtilf1	.852	4.12 (1.25)
Jobbtilf9	.808	4.00 (1.35)
Jobbtilf10	.805	3.69 (1.28)
Jobbtilf13	.798	3.81 (1.31)
Jobbtilf15	.772	3.95 (1.32)
Jobbtilf18	.791	3.89 (1.17)
Jobbtilf28	.845	3.8 (1.39)
Oppnåelse, verdi & vekst (1-6)		
Jobbtilf6	.847	3.77 (1.30)
Jobbtilf12	.882	4.05 (1.23)
Jobbtilf14	.877	3.88 (1.20)
Jobbtilf16	.850	4.31 (1.20)
Jobbtilf22	.797	3.89 (1.22)
Jobbtilf26	.830	4.18 (1.29)
Jobbtilf29	.733	3.77 (1.82)
Relasjoner (1-6)		
Jobbtilf2	.702	4.95 (0.92)
Jobbtilf23	.909	4.09 (1.46)
Jobbtilf24	.841	4.39 (1.10)
Jobbtilf27	.780	4.26 (1.32)
Jobbtilf31	.896	3.11 (1.76)
Jobben i seg selv (1-6)		
Jobbtilf4	.898	4.63 (1.22)
Jobbtilf11	.797	4.43 (1.10)
Jobbtilf21	.901	3.78 (1.35)
Org.design & struktur (1-6)		
Jobbtilf7	.852	4.35 (1.43)
Jobbtilf19	.571	3.79 (1.35)
Jobbtilf20	.798	3.87 (1.11)

Notat. Felt markert med grått er de slettede indikatorene

Tabell 1

Kvadrerte korrelasjoner mellom de undersøkte konstruktene, validitet og reliabilitet

	1	2	3	4	5	6	7
SOC	1						
Jobbengasjement	.167	1					
Org. prosesser	.139	.254	1				
Oppnåelse	.108	.560	.349	1			
Relasjoner	.269	.483	.641	.521	1		
Jobben i seg selv	.152	.606	.361	.734	.592	1	
O. design og struktur	.096	.224	.424	.317	.456	.265	1
AVE ¹	.555	.759	.698	.705	.717	.748	.695
D.G. Rho ²	.899	.966	.942	.944	.927	.900	.900

Notat. (1) Average Variance Extracted, konvergerende validitet; (2) D.G. Rho, intern konsistens reliabilitet.

Vurdering av strukturmodellen

Direkte sammenhenger. I figur 2, er standardiserte betakoeffisienter, signifikansverdier og forklart varians rapportert. Det ble funnet støtte for H1a, H1c, H1d, H1e og H2.

Som forventet har SOC en positiv sammenheng med tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” ($\beta = .201, p < .001$), tilfredshet med ”arbeidsrelaterede relasjoner” ($\beta = .276, p < .001$), tilfredshet med ”jobben i seg selv” ($\beta = .073, p < .05$), samt tilfredshet med ”organisasjonens design og struktur” ($\beta = .134, p < .01$). I henhold til Keiths (2015) tommelfingerregel har SOC en stor effekt på tilfredshet med ”relasjoner”, en moderat effekt på tilfredshet med ”organisasjonelle prosesser” og ”organisasjonens design og struktur”, og en liten, men betydningsfull effekt på ”jobben i seg selv”. Det ble ikke funnet støtte for H1b, som antok at SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” ($\beta = .276, p = .691$). H1b blir dermed forkastet.

Videre ble det funnet støtte for H2, som antok at SOC har en positiv sammenheng med jobbengasjement ($\beta = .409, p < .001$). SOC har dermed en stor effekt på engasjement på jobb (Keith, 2015).

Som figur 2 viser, har kontrollvariabelen alder en liten signifikant negativ effekt på ”tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” ($\beta = -.087, p < .01$) og ”organisasjonens design og struktur” ($\beta = -.081, p < .05$). Det ble imidlertid ikke funnet signifikante effekter mellom

alder og tilfredshet med ”organisasjonelle prosesser”, tilfredshet med ”relasjoner” eller tilfredshet med ”jobben i seg selv”. Kjønn har ingen signifikant effekt på de fem tilfredshetsvariablene.

Den indirekte effekten til jobbengasjement. I forskningsmodellen blir det spesifisert at jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og de fem jobbtildfredshetsdimensjonene. For å undersøke disse hypotesene ble Baron og Kennys (1986) kriterium for indirekte effekter undersøkt.

Baron og Kennys medieringstest. Først ble det undersøkt hvorvidt det er et direkte forhold mellom de uavhengige og avhengige variablene (se appendiks C). SOC kunne signifikant predikere de fem jobbtildfredshetsdimensjonene når mediatorvariabelen var ekskludert fra modellen. Baron og Kennys (1986), første forutsetning ble møtt. Videre ble det undersøkt om det var et signifikant forhold mellom den uavhengige variabelen og mediatoren. SOC hadde en signifikant effekt på jobbengasjement. Baron og Kennys (1986) andre kriterium ble dermed tilfredsstilt. Deres tredje forutsetning er at mediatorvariabelen må ha en signifikant effekt på utfallsvariablene. Jobbengasjement har en signifikant direkte effekt på tilfredshetsdimensjonene. Den tredje forutsetningen ble oppfylt. Testen viser dermed at Baron og Kennys (1986) krav for mediering er oppfylt. Jobbengasjements indirekte effekt kunne dermed videre undersøkes.

Signifikanstesting. For å undersøke signifikansen til den indirekte effekten ble ”bootstrapping” konfidensintervallene undersøkt. Som tabell 3 viser, inneholder ingen av konfidensintervallene til jobbtildfredshetsdimensjonene null. Jobbengasjement har dermed en signifikant indirekte effekt i relasjonen mellom SOC og de fem jobbtildfredshetsdimensjonene.

Mediering. Det ble videre undersøkt hvorvidt jobbengasjements indirekte effekt var fullstendig eller delvis.

Som tabell 3 viser, kan jobbengasjement mediere forholdet mellom SOC og de fem jobbtildfredshetsvariablene. H3a, H3b, H3c, H3d og H3e, blir dermed støttet. Jobbengasjements indirekte effekt i relasjonen mellom SOC og ”oppnåelse, verdi og vekst” (VAF = 95 %) og ”jobben i seg selv” (VAF = 81 %) kan karakteriseres som full medierende effekt. Jobbengasjements indirekte effekt i relasjonen mellom SOC, og ”design og struktur” (VAF = 36 %), ”organisasjonens prosesser” (VAF = 32 %), ”relasjoner” (VAF = 31 %), kan karakteriseres som en delvis medierende effekt (Hair et al., 2014).

Tabell 2

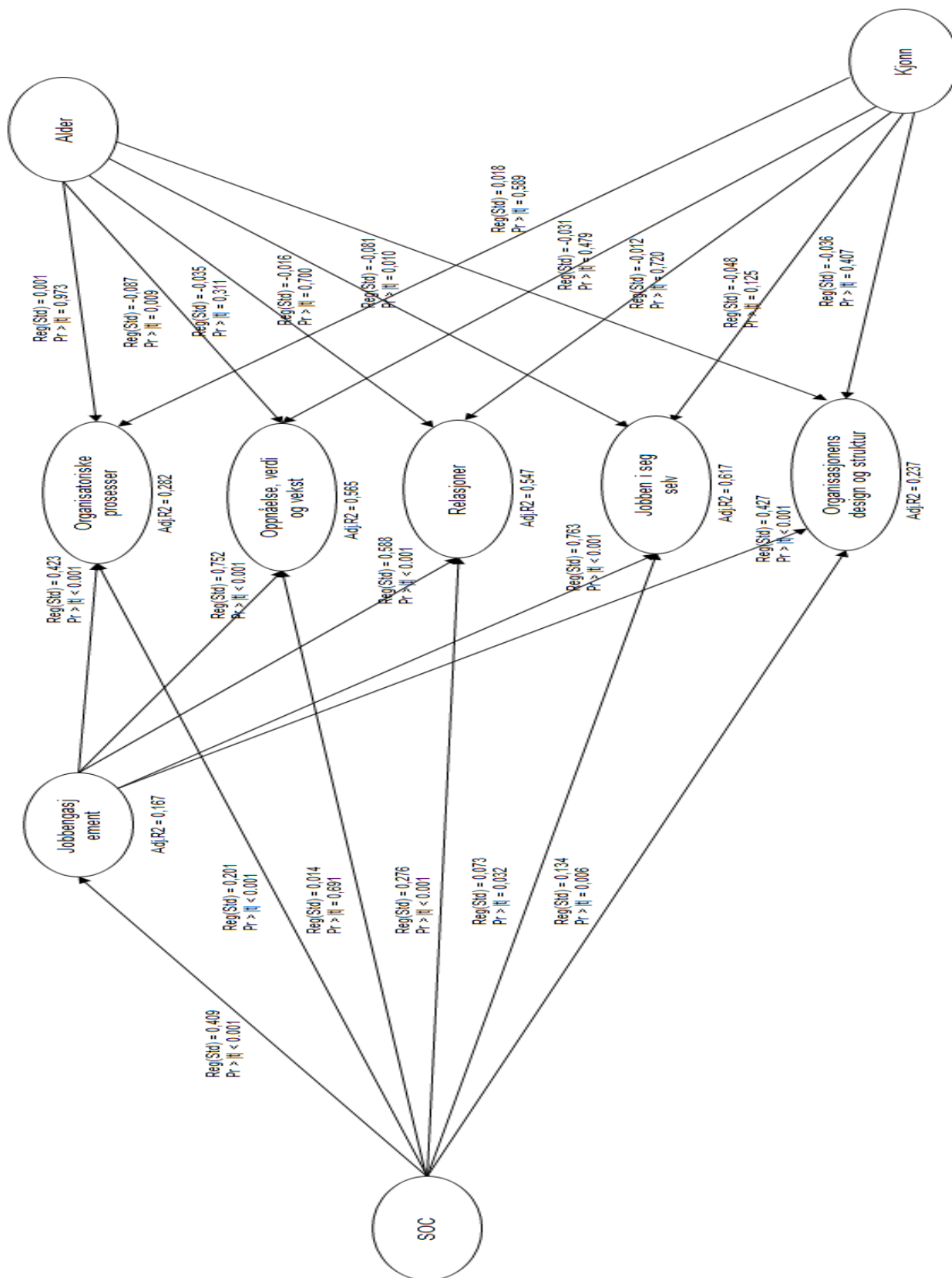
Resultat fra medieringstest ved bruk av PLS-SEM

Hyp.	Forhold	Effekt (VAF)	Bootstrap 95 % KI
H3a	SOC → Jobbeng. → Org. prosesser	.173 (46 %)	[.124 - .230]
H3b	SOC → Jobbeng. → Oppnåelse, verdi,	.307 (95 %)	[.240 - .383]
H3c	SOC → Jobbeng. → Relasjoner	.240 (47 %)	[.176 - .315]
H3d	SOC → Jobbeng. → Jobben i seg selv	.312 (81 %)	[.244 - .384]
H3e	SOC → Jobbeng. → Design&struktur	.174 (56 %)	[.113 - .247]

Modellens forklaringsverdi. Som figur 2 viser, forklarer SOC 16.7 % av variansen i jobbengasjement. Til sammen forklarer SOC og jobbengasjement 61.7 % av variansen i tilfredshet med ”jobben i seg selv”, 56.5 % av variansen i tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”, 54.7 % av variansen i arbeidsrelaterte ”relasjoner”, 28.2 % av variansen i tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” og 23.7 % av variansen i tilfredshet med ”organisasjonens design og struktur”. Alle koeffisientene tilfredsstillter Falk og Millers (1992) krav om en forklart varians på minst 10 %.

Figur 2

Resultat fra PLS analysen



Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hvorvidt den personlige ressursen SOC har betydning for opplevelsen av jobbengasjement og jobbtilfredshet for ansatte med gradert sykefravær. Det var også ønskelig å undersøke hvorvidt jobbengasjement kan mediere forholdet mellom SOC og jobbtilfredshet.

Først i diskusjonsdelen vil hypotesene for oppgaven diskuteres. I første seksjon vil det bli sett nærmere på relasjonen SOC har til de fem jobbtilfredshetsdimensjonene. Først vil sammenhengene mellom SOC og tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” (H1a), ”jobben i seg selv” (H1d) og ”organisasjonens design og struktur” (H1e) diskuteres i et avsnitt. Dette er fordi disse dimensjonene innehar mye av de samme elementene: Tilfredshet med organisasjon og arbeid. I tillegg kan effekten SOC har for disse tre dimensjonene betegnes som små til moderate, og de ansees derfor som naturlig å diskutere under ett. Deretter vil sammenhengen mellom SOC og tilfredshet med arbeidsrelaterte relasjoner diskuteres (H1c). Denne dimensjonen diskuteres i en egen seksjon ettersom SOC har mest å si for tilfredshet med arbeidsrelaterte relasjoner. I tillegg skiller dette konstruktet seg fra de andre dimensjonene ved å inneha en sosial funksjon. Til slutt i denne seksjonen vil den ikke-signifikante sammenhengen mellom SOC og tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” diskuteres (H1b). Videre vil betydningen av SOC for jobbengasjement bli drøftet (H2), etterfulgt en diskusjon om hvordan SOC kan være en praktisk bidragsyter i arbeidslivet, for å knytte oppgavens resultater direkte mot arbeidslivet. Deretter vil den medierende effekten til jobbengasjement drøftes (H3a-e). Tilslutt vil resultatene diskuteres i lys av JD-R modellen, og det vil avslutningsvis bli sett på implikasjoner av oppgaven og videre forskning.

Hovedfunn

Resultatene fra analysen viste at den personlige ressursen SOC har positive sammenhenger med jobbengasjement og fire av fem jobbtilfredshetsdimensjoner. I henhold til resultatene medierer jobbengasjement forholdet mellom SOC og alle de fem jobbtilfredshetsdimensjonene. Dette er i tråd med tidligere forskning (Berg & Hallberg, 1999; Feldt, 1997; Hakanen & Lindbohm, 2008; Strümpfer & Mionzi, 2001; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007), og legger til grunn for motivasjonsprosessen i JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Videre vil hypotesene for oppgaven diskuteres.

Sammenhengen mellom SOC og jobbtfredshet

Det ble i hypotese 1a-e foreslått at den personlige ressursen SOC har positive sammenhenger de fem jobbtfredshetsdimensjonene. Det ble funnet støtte for fire av fem hypoteser. Som tidligere forskning har vist (Berg & Hallberg, 1999; Strümpfer & Bruin, 2009), ser det ut til at å betrakte verden som meningsfull, forståelig og håndterbar gir større sannsynlighet for å kunne trives på jobb, også i en norsk kontekst og med ansatte med gradert sykefravær. Det ble imidlertid ikke funnet støtte for hypotese 1b som antok at SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”.

SOC og tilfredshet med ”organisatoriske prosesser”, ”jobben i seg selv” og ”organisasjonens design og struktur”. Som antatt i hypotese 1a, 1d og 1e, har SOC en positiv sammenheng med; tilfredshet med ”organisatoriske prosesser”, ”jobben i seg selv” og ”organisasjonens design og struktur”. SOC har en moderat effekt på tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” og ”organisasjonens design og struktur”, og en liten, men betydningsfull effekt på tilfredshet med ”jobben i seg selv”. Videre vil det diskuteres årsaker for disse sammenhengene.

Antonovsky (1987) hevder at stressfaktorer defineres selv av individet som enten negativ eller positiv. Videre påpeker Antonovsky (1987) at stimuli som tolkes som stressfaktorer kan tolkes som både gledelig og sørgelig – positiv eller som en trussel mot velvære. En ansatt med en sterk SOC vil dermed ha større sannsynlighet for å vurdere en stressfaktor som mer gledelig, mindre konfliktfylt og mindre farlig enn en person med en rigid SOC (Antonovsky, 1987), og det kan antas at de ansatte i større grad vil trives med de organisatoriske prosessene på jobb, organisasjonens design og struktur, og selve jobben i seg selv.

En annen årsak for betydningen av SOC for tilfredshet med de tre dimensjonene er at ansatte med en sterk SOC bedre mestrer dårlige miljø. En av de første forskningsspørsmålene Antonovsky et al. (1971) undersøkte, var hvorfor enkeltpersoner på tross av dårlige miljø og opplevelser, tenderer mot helseenden av kontinuumet og fortsatte å være frisk. Svaret forskerne fant resulterte i utviklingen av SOC (Antonovsky, 1979, 1987). Til tross for at ikke alle arbeidsmiljø kan betegnes som usunne, kan dagens arbeidsliv med høye krav til de ansatte utsette dem for en rekke stressorer. Det kan tenkes at ansatte med en sterk SOC tenderer mot helseenden av kontinuumet, til tross for et krevende arbeidsliv med høye krav og hyppige endringer. I følge Antonovsky (1987) vil en person med en sterk SOC i større grad velge den mestringsstrategien som er best egnet til å håndtere de stressfaktorer han eller hun

må håndtere. Det kan dermed antas at ansatte med en sterk SOC har lettere for å takle stressfaktorer og mobilisere adekvate ressurser i forhold til krav. Sykemeldte med en sterk SOC vil trolig i større grad se etter løsninger i form av tilrettelegging eller spørre etter mer tilbakemelding fra sine ledere for å komme seg igjennom en vanskelig periode. Slik vil ansatte med en sterk SOC ha tilbøyelighet for å lettere bli frisk og være tilfreds med de organisatoriske prosessene på jobb, organisasjonens design og struktur, og selve jobben i seg selv.

En tredje årsak for at SOC har en betydning for disse dimensjonene kan skyldes at ansatte med en sterk SOC har en tilbøyelighet til å oppleve klimaet i organisasjonen som positivt (Cilliers & Kossuth, 2002). Når ansatte med en sterk SOC opplever klimaet som positivt er det rimelig å anta at arbeidstakerne også er tilfreds med ”organisatoriske prosesser”, ”jobben i seg selv” og ”organisasjonens design og struktur”.

Til tross for at resultatene fra denne studien viser at SOC har en betydning for tilfredshet med ”organisatoriske prosesser”, ”organisasjonens design og struktur”, og ”jobben i seg selv”, kan imidlertid store og *varige* negative endringer i for eksempel organisasjonen bidra til at personen ikke lenger opplever livet som meningsfullt, forutsigbart og håndterbart (Antonovsky, 1987; Feldt, Kivimäki, Rantala & Tolvanen, 2004). Ettersom arbeidet utgjør en stor del av livet, er det rimelig å anta store endringer på jobb vil påvirke den generelle livsinnstillingen SOC. I følge Vastamäki (2009), kan store og varige endringer føre til at ansatte kan stå i fare for å redusere sin SOC. Flere studier har belyst betydningen av en sterk SOC for helse (Eriksson & Lindström, 2006; Kivimäki, Feldt, Vahtera & Nurmi, 2000; Langeland, 2014) og sykefravær (Engström & Janson, 2009; Mikami et al., 2013; Van Rhenen, Schaufeli, Dijk & Blonk, 2008). En reduksjon i en ansatts SOC kan dermed være risikofyllt for den ansattes helse, og vedkommende kan stå i fare for å falle helt ut av arbeidslivet. I et arbeidsliv med høy konkurranse og hyppige endringer vil utvikling og opprettholdelse av SOC for ansatte være svært viktig for å opprettholde en god helse og bidra til tilfredshet med ”organisasjonens prosesser”, ”organisasjonens struktur og design” og ”jobben i seg selv”.

Senere forskning har imidlertid vist at SOC ikke er så stabilt som først antatt (Feldt et al., 2007; Vastamäki, Moser & Paul, 2009). I henhold til oppgavens resultater har SOC minst betydning for tilfredshet med ”jobben i seg selv”, hvor SOC har en liten, men meningsfull effekt. I tråd med senere forskning på stabiliteten i SOC, kan en årsak for denne svake sammenhengen muligens være at SOC endres fra situasjon til situasjon. Hvis ikke SOC er så

stabil som først antatt kan det tenkes at til tross for at et individ betrakter enkelte aspekt i livet som håndterbart, forståelig og meningsfullt, kan andre aspekter i arbeidet ikke oppleves slik. For eksempel kan det tenkes at familielivet oppleves som håndterbart, forståelig og meningsfullt, men at arbeidet eller visse aspekter ved arbeidet ikke oppleves slik. Det kan derfor tenkes at bruk av andre og mer spesifikke mål på SOC vil være hensiktsmessig. Et eksempel på dette er work-SOC (Vogt, Jenny, Füllemann, Inauen & Bauer, 2012). Dette målet er direkte knyttet til opplevelsen av forståelse, håndterbarhet og meningsfullhet av ressurser og krav i arbeidet (Vaandrager & Koelen, 2013), og kan tenkes å være relatert til tilfredshet med ”jobben i seg selv” i større grad. Det bør tilføyes at ved et slikt mål mister man imidlertid synet på hvordan mennesker oppfatter livet generelt, som også kan være et verdifullt aspekt å måle i en arbeidsrelaterte kontekst, ettersom livet påvirker arbeidet, og arbeidet påvirker livet (McNall, Nicklin & Masuda, 2009).

SOC og tilfredshet med ”arbeidsrelaterte relasjoner”. Som det ble antatt i hypotese 1c, har SOC en positiv sammenheng med tilfredshet med arbeidsrelaterte relasjoner. SOC har en signifikant stor effekt på tilfredshet med relasjoner, og skiller seg fra de andre tilfredshetsdimensjonene.

En årsak til at SOC har større betydning for hvorvidt ansatte er tilfreds med sine relasjoner på jobb, kan tenkes å være fordi relasjonsdimensjonen i tilfredshet er en mer fleksibel dimensjon enn de andre tilfredshetsdimensjonene. Relasjoner kan lettere påvirkes av individet selv, sett i forhold til for eksempel ”organisasjonens design og struktur” som er mer fastsatt. En ansatt med sterk SOC og tilstrekkelig med ressurser vil trolig i større grad velge å bruke mer tid på å prate med sine kollegaer eller velge å delta på sosiale arrangementer i regi av jobben, og oppnå bedre relasjoner.

Det kan også tenkes at SOC har større betydning for hvorvidt ansatte er tilfreds med sine relasjoner på jobb, ettersom SOC er et generelt mål på livet. Det kan tenkes at tilfredshet med relasjoner i større grad kan generaliseres til livet generelt, til forskjell fra de andre tilfredshetsdimensjonene, og at dermed SOC får en større betydning for relasjonsdimensjonen. Det kunne dermed vært interessant å måle de ulike dimensjonene av jobbtildfredshet med andre generelle livsmål som mestringstro, tilfredshet med livet eller livskvalitet og undersøkt om man hadde fått de samme styrkeforholdet mellom dimensjonene.

SOC og tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”. I hypotese 1b ble det antatt at SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”. Denne hypotesen ble det ikke funnet støtte for.

En årsak for den ikke-signifikante sammenhengen kan være at ansatte med gradert sykefravær i mindre grad opplever ”oppnåelse, verdi og vekst” i arbeidet. De er mindre tilstedeværende på arbeid, og har færre muligheter til å vokse. En sterk SOC kan dermed være lite utslagsgivende for hvorvidt disse menneskene er tilfreds med ”oppnåelse, verdi og vekst” i arbeidet ettersom tiden på arbeidsplassen kommer til kort.

En annen årsak for den ikke signifikante sammenhengen mellom SOC og tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” kan være svakhet med de psykometriske kvalitetene til SOC. I følge Eriksson & Lindström (2010) er begrepets oppbygning uklart. Noen forskere hevder at begrepets emosjonelle betydning i større grad burde vektlegges (Flensburg-Madsen, Ventegodt & Merrick, 2006). Andre forskere kritiserer SOC for å være for likt andre begrep (Geyer, 1997), som robusthet (Kobasa, Maddi & Kahn, 1982) og mestringsforventning (Bandura, 1986). Det påstås at de tre begrepene forklarer mye av det samme (Lindström & Eriksson, 2010). Det er imidlertid få studier og varierende resultater når det gjelder sammenhengen mellom mestringsforventninger, robusthet og SOC (Amirkhan & Greaves, 2003; Smith, 1997). Mer forskning på de psykometriske kvalitetene til SOC er trolig nødvendig for å undersøke sammenhengen med tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”.

Jobbengasjements medierende effekt kan være en tredje årsak for at det ikke ble funnet en sammenheng mellom SOC og tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” i arbeidet. Jobbengasjement og tilfredshet med oppnåelse, verdi og vekst innehar mange av de samme elementene. De er begge begreper bestående av vekst og utfordringer, de er også begge positive arbeidsrelaterte tilstander. Det kan dermed tenkes at den sterke sammenhengen mellom disse to variablene absorberer hele sammenhengen mellom SOC og ”tilfredshet med oppnåelse, verdi og vekst”. Jobbengasjement ser dermed ut til å være et viktig konstrukt for å stimulere til tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” i arbeidet.

Sammenhengen mellom SOC og jobbengasjement.

Hypotese 2 som foreslo at SOC har en positiv sammenheng med jobbengasjement, ble støttet. SOC ser ut til å ha en stor betydning for hvorvidt ansatte med gradert sykefravær opplever engasjement på jobb. Dette er i tråd med tidligere studier som har vist at SOC er viktig for jobbengasjement både til sykepleiere og til kvinnelige akademiske ansatte i sørafrikanske utvalg (Bezuidenhout & Cilliers, 2010; Van der Colff & Rothmann, 2009).

I henhold til Antonovsky (1987, s. 41) opplever personer med en sterk SOC at ”tilværelsens problemer og krav er verd å bruke krefter på, at de er verdt engasjementet og

innsatsen, at de er utfordringer som man tar på strak arm, og ikke belastninger som man helst ville være foruten”. En ansatt med en sterk SOC vil sannsynligvis oppleve arbeidets krav som verdt å bruke krefter på, og ta utfordringer på strak arm. Det kan tenkes at ansatte med en sterk SOC i større grad tar i mot de utfordringene som inntreffer på jobb. De vil trolig også ha større sannsynlighet for å faktisk takle de utfordringene som arbeidet stiller til en. Å gripe de mulighetene som inntreffer, bidrar trolig til at personen har større sannsynlighet for å vokse på jobb, og har videre større sannsynlighet for å ende opp som engasjert i arbeidet.

I følge Lindström og Eriksson (2010) er personer med en sterk SOC tilbøyelig til å skape struktur og lete etter ressurser. Dette kan bidra til flere ressurser, og i tråd med motivasjonsprosessen i JD-R bidra til økt jobbengasjement. Ansatte med et høyt jobbengasjement har et høyt energinivå og er entusiastisk involvert i arbeidet sitt (Bakker, Shaufeli, Leiter & Taris, 2008), de har dermed større sannsynlighet for å mestre arbeidet bedre, og prestere (Salanova et al., 2005), som trolig kan føre til enda større engasjement.

Det kan likevel tenkes at, til tross for at personer med en sterk SOC er villig til å ta utfordringene som kommer, kan likevel individet oppleve at det er for få utfordringer å ta i mot og for lite muligheter for å vokse i organisasjonen. Spesielt i en situasjon som sykemeldt kan det antas at arbeidstakeren har mindre ressurser tilgjengelig, mindre energi som følge av sykdom, og arbeidet kan oppleves tyngre. I følge Antonovsky (1987) har imidlertid individ med en sterk SOC en tilbøyelighet til å finne mening i stimuli som personen blir utsatt for. Mening i arbeidet har videre en betydning for velvære (Arnold, Turner, Barling, Kelloway & McKee, 2007), som igjen er viktig for SOC og engasjement på jobb.

SOC – en bidragsyter for å øke engasjement og tilfredshet i arbeidslivet?

Resultatene viste at SOC er en viktig bidragsyter for å øke både engasjement og tilfredshet på jobb. Hvordan SOC kan arbeides med for å øke jobbengasjement og jobbtilfredshet er imidlertid avhengig av om SOC er et stabilt eller dynamisk konstrukt. Antonovsky (1987) hevdet at SOC var et relativt stabilt konstrukt. Senere studier har imidlertid vist at SOC er mer dynamisk enn først antatt (Feldt et al., 2007; Hakanen, Feldt & Leskinen, 2007; Langeland, Wahl, Kristoffersen & Hanestad, 2007; Vastamäki et al., 2009). Andre forskere mener at SOC kan endres til en viss grad, men vil nærme seg normalen etter en tid (Lindström & Eriksson, 2010). Dersom nyere studier stemmer, og SOC kan endres, vil SOC være et viktig konstrukt det er mulig å arbeide med for å øke engasjement og

tilfredshet på arbeid. Hvordan SOC kan tas i bruk i arbeidslivet for å øke jobbengasjement og jobbtilfredshet vil diskuteres i følgende sekvens.

Flere forskere har belyst viktigheten av SOC-intervensjoner som en bidragsyter for å øke SOC (Davidson, Feldman & Margalit, 2012; Langeland et al., 2007; Vastamäki et al., 2009). Disse studiene har tatt utgangspunkt i den salutogene modellens fem punkter, og iverksatt ressursbaserte tiltak. Lindström og Eriksson (2010) hevder likevel at SOC vil nærme seg normalen en periode etter intervensjonen er utført. Det kan imidlertid tenkes at en forbedring av intervensjonene vil bidra til å øke SOC på en mer varig basis. Nyere intervensjonsforskning påpeker viktigheten av å evaluere selve intervensjonsprosessen og ikke bare selve effekten av intervensjonene (Bauer & Jenny, 2013; Saksvik, Olaniyan, Lysklett, Lien & Bjerke, 2015). Det er dermed rimelig å anta at en evaluering av SOC-intervensjoners prosess vil bidra til å bedre SOC-intervensjoner, og mulig også en mer varig økning i SOC. Er dette tilfelle vil SOC-intervensjoner være et godt verktøy for å øke SOC som videre kan føre til jobbengasjement og jobbtilfredshet for ansatte med gradert sykefravær.

Er SOC et mer stabilt konstrukt som antatt av Antonovsky (1987), kan en annen løsning for å øke engasjement og tilfredshet på jobb være å inkludere SOC-mål i ansettelsesprosessen. Dette kan være hensiktsmessig for å sikre seg engasjerte og tilfredse arbeidstakere som har mindre sannsynlighet for å bli sykemeldte. En slik tilnærming vil imidlertid være en mer kynisk bruk av den salutogene modellen i praksis. I henhold til Antonovsky (1987) er en av hovedskillene mellom salutogenese og patogenese at man skal se hele mennesket og høre hele deres historie, og fokusere på menneskers tilgjengelige ressurser. Å bruke SOC som et seleksjonsverktøy vil redusere den salutogene modellen og arbeide mot den holistiske forståelsen teorien baserer seg på (Antonovsky, 1979, 1987). Bruk av SOC som et virkemiddel for å fremme helse og positive tilstander, vil trolig være mer i tråd med den salutogene modellens antagelser.

Den medierende effekten til jobbengasjement

I hypotese 3a-e ble det foreslått at jobbengasjement medierer forholdet mellom SOC og de fem jobbtilfredshetsdimensjonene. Disse hypotesene baserte seg på motivasjonsprosessen i JD-R modellen, som foreslår at personlige ressurser fører til jobbengasjement som videre fører til velvære, i form av tilfredshet på jobb. De fem hypotesene ble støttet. Jobbengasjement hadde en full medierende effekt i relasjonen mellom

SOC og tilfredshet med ”prestasjon, verdi og vekst”, samt i forholdet mellom SOC og tilfredshet med ”jobben i seg selv”. En delvis medierende effekt ble funnet i relasjonen mellom SOC og de tre andre tilfredshetsdimensjonene. I tråd med JD-R-modellen, fungerer jobbengasjement som en mediator mellom den personlige ressursen, SOC og velværeutfallet; jobbtfredshet.

I den oppdaterte versjonen av JD-R modellen er personlige ressurser inkorporert som en forløper til jobbengasjement. I likhet med tidligere studier ble det i denne oppgaven bekreftet sammenhengen mellom personlige ressurser, jobbengasjement og tilfredshet (Xanthopoulou et al., 2007).

En årsak for den sterke medierende effekten til jobbengasjement, kan være at SOC er et generelt mål på livet, mens jobbengasjement er, i likhet med jobbtfredshet, et arbeidsrelatert mål. At jobbengasjement får slike sterke medierende effekter er dermed ikke overraskende. Arbeidsrelaterte mål har mer å si for andre arbeidsrelaterte mål, sammenlignet med generelle mål. Å inkludere work-SOC i modellen hadde vært interessant for å undersøke om det hadde blitt sterkere sammenhenger mellom SOC og jobbtfredshetsvariablene.

Jobbengasjement hadde imidlertid en sterkere indirekte effekt i relasjonen mellom SOC og tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”, og SOC og tilfredshet med ”jobben i seg selv”, enn de andre tilfredshetsvariablene. En årsak for dette kan være den viktige betydningen engasjement har for tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” og ”jobben i seg selv”. Tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst” og ”jobben i seg selv” kan betraktes som mer individualistiske dimensjoner hvor trolig hver enkelt ansatts engasjement har en større betydning, enn de andre mer organisatoriske dimensjonene. ”Organisatoriske prosesser”, ”arbeidsrelaterte relasjoner” og ”organisasjonens design og struktur” kan betegnes som mer kollektive dimensjoner og innebærer tilfredshet med mer organisatoriske forhold som trolig lar seg påvirke i større grad av andre forhold som for eksempel organisasjonens klima, kultur eller endringsprosesser, heller enn bare enkeltindividets engasjement. Mer forskning på andre faktorer som kan bidra til tilfredshet med disse dimensjonene hadde derfor vært interessant.

JD-R modellen

Det ble funnet støtte for motivasjonsprosessen i JD-R. Jobbengasjement medierer forholdet mellom den personlige ressursen, SOC og velværeutfallet, jobbtfredshet. SOC ser ut til å igangsette en motivasjonsprosess som videre fører til positive utfall.

Få studier har undersøkt jobbengasjement i sammenheng med jobbtilfredshet (Warr & Inceoglu, 2012), og det er ikke funnet studier som har undersøkt SOC eller ulike fasetter av jobbtilfredshet i lys av JD-R modellen. Det er heller ikke funnet studier som har undersøkt JD-R modellen blant ansatte med gradert sykefravær. Denne studien har imidlertid vist at JD-R modellen også er egnet til å undersøke denne type variabler med en ansattgruppe som har gradert sykefravær.

Resultatene fra arbeidsmodellen viste at SOC forklarte 16.8 % av variansen i jobbengasjement. Tatt i betraktning at det er bare én variabel inkludert, samt at SOC er en generell livsinnstilling og ikke en arbeidsrelatert karakteristikkk har den en viktig forklaringsverdi i JD-R-modellen. Trolig, er det også andre jobbressurser og personlige ressurser som er viktig for jobbengasjement. Videre forklarte SOC og jobbengasjement til sammen en betydelig andel av variansen i tilfredshet med ”jobben i seg selv”, ”oppnåelse, verdi og vekst” og ”relasjoner” – alle med over 50 %. Dette kan tyde på at den personlige ressursen, SOC, og jobbengasjement er svært viktig for å oppnå tilfredshet med ”jobben i seg selv”, ”oppnåelse, verdi og vekst” og ”relasjoner”. SOC og jobbengasjement forklarte minst av variansen i ”organisatoriske prosesser” og ”organisasjonens design og struktur”. Variansen er imidlertid fortsatt over 20 % som antas å være en relativt betydelig verdi. Det kan imidlertid tenkes at det er andre forhold som også er med på å forklare variansen i tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” og ”organisasjonens design og struktur”. Disse to dimensjonene innbefatter begge forhold som omhandler tilfredshet med organisasjonen. Trolig er tilfredshet med slike forhold preget av top-down prosesser, og det kan dermed tenkes at andre arbeidsrelaterte karakteristikker som ledelse- og/eller kommunikasjonsfaktorer også kan forklare en betydelig andel av variansen i disse tilfredshetsdimensjonene.

En grunntanke i positiv psykologi er at det ikke vil være tilstrekkelig å fjerne negative faktorer for å bidra til positiv utvikling. Ettersom positive og negative faktorer skiller seg kvalitativt i fra hverandre, må det må også legges til positive faktorer (Selgiman, 2000). Å arbeide med SOC hos ansatte med gradert sykefravær kan dermed være nyttig for å bidra til motivasjon og en positiv utvikling for denne ansattgruppen, og det kan tenkes å være nyttig for at sykefraværende kommer tilbake i fullt arbeid (Roelen et al., 2008; Rongen et al., 2014). Et slikt fokus er helt i tråd med Arbeidsmiljølovens bestemmelser og WHO's definisjon av helse (Arbeidsmiljøloven, 2005; WHO, 1948), og understreker betydningen av ressurser, positive og helsefremmende faktorer for ansatte med gradert sykefravær.

Metodiske betraktninger

I kvantitative studier må det tas hensyn til enkelte forhold i forbindelse med resultatene. Det vil i denne seksjonen sees nærmere på oppgavens studiedesign, generaliserbarhet, spørreskjema, målingsrelaterte forhold, samt de anvendte analysemetodene.

Studiedesign og utvalgsmetode. En tverrsnittstudie er bestående av én måling, og egner seg godt for å undersøke sammenhenger. Et slikt design kan imidlertid ikke si noe om årsak-virkningsforhold mellom de undersøkte variablene. For å kunne undersøke årsak-virkningsforhold er det behov for longitudinelle data (Field, 2009). I denne studien kan det dermed ikke sies noe om for eksempel SOC kan føre til jobbtilfredshet. Ved å basere seg på tidligere forskning og studier, er det likevel antatt en retning mellom studiens variabler.

Utvalget i denne studien er arbeidstakere med gradert sykefravær som er deltakere ved 11 forskjellige Friskgårder. Dette kan betegnes som et klyngeutvalg. Til forskjell fra et randomisert utvalg hvor hver enkelt arbeidstaker med gradert sykefravær i populasjonen har like stor mulighet for å bli valgt ut, utvelges respondenter i et klyngeutvalg ut fra en gitt gruppe i populasjonen som antas å representere hele populasjonen (Langdridge, 2006).

Generaliserbarhet. Det kan imidlertid tenkes at gruppen/klyngen som er valgt ut i dette tilfellet; ansatte med gradert sykemelding som deltar ved Friskgårdens tilbud, skiller seg fra resten av populasjonen. Det kan tenkes at de som søker hjelp på arbeidsrettede tiltak som Friskgården har større vanskeligheter med å stå i fullt arbeid enn resten av populasjonen med gradert sykefravær, og at de dermed ikke kan generaliseres til resten av populasjonen. Gruppen kan imidlertid være mer lik deltakere som deltar på arbeidsrettede tiltak, for eksempel aktører i både privat –og offentlig sektor som arbeider med ulike arbeidsrettede tiltak, for eksempel NAV. Et representativt utvalg fra ulike arbeidsrettede tiltak er imidlertid ikke tilstedeværende, og man skal være forsiktig med å generalisere sine funn også til denne populasjonen.

Den store andelen kvinner i utvalget, gjør også at man skal være forsiktig med å generalisere studien. Dog, er det flere kvinner enn menn som har gradert sykemelding i Norge (Ose, 2012). Andre faktorer, som tidligere nevnt i denne sekvensen, gjør likevel at man med forsiktighet skal generalisere funnene i denne studien.

Responsrate. Det var totalt 406 arbeidstakere med gradert sykefravær som svarte på spørreskjemaet. Alle deltakere ved Friskgården skal fylle ut spørreskjema ved tiltakets start. Det antas dermed at responsraten er på 100 %. En responsrate på 100 % er imidlertid svært uvanlig, og det tas forbehold om at responsraten er noe lavere. Ettersom spørreskjemaet også

brukes som en del av behandlingen for deltakerne ved Friskgården antas det likevel at responsraten er høy.

Spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Spørreskjema er en av de mest brukte datainnsamlingsmetodene i samfunnsvitenskapelig forskning. Datainnsamlingsmetoden muliggjør å samle inn data fra et stort antall respondenter. Dette kan imidlertid gå på bekostning av detaljene i dataene. Godt utformede spørsmål og valide mål bidrar likevel til at spørreskjema kan gi innholdsrike data. Det må imidlertid tas noen forholdsregler ved bruk av denne datainnsamlingsmetoden. Ved utførelse av spørreskjema hender det at respondenter gir svar som de tror forskeren ønsker eller som gjør at respondenten fremstår på best mulig måte, såkalt sosial ønskelighet (Field, 2009). Forhåpentligvis har vissheten om at deltakerne er anonyme og at svarene behandles konfidensielt bidratt til at besvarelsene har vært tett opp til de faktiske realiteter i denne studien.

Målingsrelaterte forhold. De benyttede målene i oppgaven er alle validerte mål, med et tilfredsstillende mål på reliabilitet. SOC hadde imidlertid en lav konvergerende validitet. Dette ble tatt hånd om ved å fjerne enkelte av indikatorene til SOC. Det kan stilles spørsmål om viktig informasjon i spørreskjemaet gikk tapt. Ettersom det ble undersøkt for både intern konsistens, indikatorreliabilitet, samt konvergerende –og diskriminant validitet i ettertid, antas det likevel at målet er tilstrekkelig.

Det ble i oppgaven satt et cut-off-nivå på <100% for ansatte med gradert sykefravær. Det kan tenkes at individ som er 90 % sykemeldt, har mange likheter med ansatte som er 100% sykemeldt. Det antas imidlertid at en viss opprettholdelse av kontakt med arbeidslivet og aktivitet vil ha positive konsekvenser for individet, og de kan likevel ansees som aktuelle for utvalget.

En annen utfordring kan muligens være å måle arbeidsrelaterte tilstander som jobbengasjement og jobbtilfredshet hos individ som bare er delvis tilstedeværende på arbeid. Det kan stilles spørsmål ved hvorvidt målene er tilstrekkelig ved bruk på ansatte som ikke er 100 % tilstedeværende. Ved en gjennomgang av spørreskjemaet ser det likevel ut til at alle spørsmålene er relevante til tross for at de ansatte bare er delvis tilstedeværende på jobb. I tillegg er validiteten og reliabiliteten til målene undersøkt, og de er tilstrekkelige.

Teoretiske implikasjoner

Det har frem til nå blitt redegjort for teori, empiri, diskusjon og metodiske betraktninger for oppgavens problemstilling. Det vil i følgende sekvenser redegjøres for viktige implikasjoner oppgaven kan ha medført.

Få studier har undersøkt positive og helsefremmende faktorer for sykefraværende ansatte. I foreliggende studie vises det at positive og helsefremmende faktorer er et viktig fokusområde for ansatte med gradert sykefravær.

JD-R modellen er lite undersøkt med andre utvalg enn arbeidstakere som er 100 % friske. Denne studien viser at JD-R modellen også kan sees i sammenheng med ansatte med gradert sykefravær. Dette kan tyde på at arbeidstakere med gradert sykefravær har like stort behov for ressurser som ansatte med full arbeidsevne, og belyser ressursers betydning for ansatte som ikke har 100 % arbeidsevne.

Som tidligere nevnt er SOC et hyppig undersøkt tema i en helserelevant kontekst. Det er imidlertid færre studier som har undersøkt SOC i en arbeidsrelatert kontekst. Det er eksempelvis ikke funnet studier som undersøker SOC i lys av JD-R modellen. Resultatene fra denne studien gir imidlertid støtte til motivasjonsprosessen i JD-R modellen (Hakanen & Roodt, 2010), og bekrefter at SOC også kan belyses gjennom en arbeidsrelatert motivasjonsstress modell.

Det er heller ikke undersøkt JD-R modellen i form av ulike tilfredshetsdimensjoner. Denne studien har vist at SOC har ulik betydning for de ulike tilfredshetsdimensjonene. I likhet har den medierende effekten til engasjement ulik betydning for relasjonen mellom SOC og de fem jobbtfredshetsdimensjonene. Dette kan gi økt kunnskap om ulike aspekter av tilfredshet ved en arbeidsrelatert kontekst, og understreker betydningen av å måle jobbtfredshet som ulike fasetter, heller enn et globalt konsept (Jones & Bright, 2001).

Nå har det blitt sett på teoretiske implikasjoner av oppgaven. Videre følger hvilke praktiske implikasjoner oppgaven kan medføre.

Praktiske implikasjoner

Den bekreftede sammenhengen mellom studiens variabler tyder på at SOC kan være en bidragsyter for at ansatte med gradert sykefravær blir mer engasjert på jobb og trives bedre i et krevende arbeidsliv med høy konkurranse og hyppige endringer. Studien gir også dyptgående informasjon om ulike aspekter ved tilfredshet i organisasjonen blant ansatte med gradert sykemelding.

Å arbeide med ansattes SOC kan dermed være en løsning for at ansatte med gradert sykemelding blir engasjert, trives på jobb, og trolig ha større sannsynlighet for å bli stående i arbeid (Roelen et al., 2008; Rongen et al., 2014). SOC intervensjoner antas som et nyttig verktøy på en arbeidsplass eller i ulike arbeidsrettede rehabiliteringstiltak for å få ansatte med gradert sykefravær til i større grad å oppleve engasjement og tilfredshet på arbeidsplassen. Det kan eksempelvis settes inn ressursbaserte tiltak som kan bidra til at arbeidet i større grad oppleves som forståelig, håndterbart og meningsfullt, som videre fører til engasjement og tilfredshet, og muligens bidra til at ansatte med gradert sykefravær øker sin arbeidsevne. Evaluering av intervensjonenes prosess må imidlertid tas i betraktning, for å muligens sørge for en varig økning i SOC.

SOC har imidlertid mer å si for visse aspekter med jobbtildfredshet. Det har mer å si for relasjoner på jobb, men ingen betydning for tilfredshet med ”oppnåelse, verdi og vekst”. Det kan antas at spesielt arbeidsplasser med dårlige arbeidsmiljø grunnet dårlige relasjonelle forhold, vil SOC kunne være en viktig bidragsyter som det spesielt vil være nyttig å arbeide med.

En tredje praktisk implikasjon ved oppgaven omhandler den støttede motivasjonsprosessen i JD-R modellen. Det kan tenkes at denne delen av JD-R modellen kan brukes som et kartleggingsverktøy på arbeidsplasser for å bidra til økt velvære på jobb og muligens bidra til at sykefraværende blir stående i arbeidslivet. Dette kan bevisstgjøre ledere og ansatte på å fokusere på ressurser i arbeidsmiljøet. Dersom det antas at også stressprosessen i JD-R modellen kan brukes for ansatte med gradert sykefravær, kan modellen også tas i bruk for å bevisstgjøre ledere og ansatte om å sørge for å ha tilstrekkelige ressurser i forhold til kravene i arbeidsmiljøet.

Videre forskning

I denne seksjonen vil det rettes oppmerksomhet mot områder oppgaven har belyst hvor det er behov for mer forskning.

Til tross for at det har vært en fremvekst de siste årene i studier omhandlende salutogene faktorer og SOC i en arbeidsrelatert kontekst, er det behov for enda mer forskning på ulike aspekter ved SOC i arbeidslivet. Særlig blant sykefraværende ser SOC ut til å være et nyttig konstrukt det kan gjøres videre undersøkelser på. Det kunne for eksempel vært interessant å utføre flere SOC-intervensjoner for å undersøke om SOC kan økes på en mer varig basis. Det bør imidlertid spesielt vies oppmerksomhet til selve implementeringen og

evaluering av intervensjonsprosessen: Hvordan konkret kan SOC intervensjoner utføres for eksempel på en arbeidsplass eller i et arbeidsrettet tiltak for å lykkes med intervensjonen hadde vært svært interessant.

Ettersom det ble funnet en svakere sammenheng mellom SOC og tilfredshet med ”jobben i seg selv” og ingen signifikant sammenheng mellom SOC og ”tilfredshet med ”prestasjon, verdi og vekst”, hadde det videre vært interessant å undersøke effekten av work-SOC for disse dimensjonene for å undersøke om dette hadde gitt sterkere og signifikante sammenhenger. Nærmere undersøkelser også av de andre tilfredshetsdimensjonene i sammenheng med work-SOC hadde vært interessant for å se om det hadde vært sterkere relasjoner mellom disse målene, sammenlignet med SOC.

Videre bør det utføres mer forskning på de psykometriske kvalitetene til SOC – både for å undersøke om SOC er et unikt konstrukt og for undersøke om SOC heller/i tillegg bør brukes som et mer spesifikt mål, som for eksempel work-SOC. I tillegg ville det vært nyttig å videre undersøke stabiliteten i SOC, og hvorvidt SOC er et dynamisk eller stabilt konstrukt.

Andre faktorer i relasjon med de ulike tilfredshetsvariablene hadde også kunne være av interesse for fremtidig forskning. Dette for å undersøke hvilke andre faktorer som er viktig for ulike aspekter av tilfredshet. Det bør spesielt rettes oppmerksomhet mot tilfredshet med ”organisatoriske prosesser” og ”organisasjonens design og struktur” ettersom det ser ut til at SOC og engasjement forklarte mindre av variansen i disse faktorene.

Med bakgrunn i tidligere studier, antas det i denne oppgaven at jobbengasjement og jobbtildfredshet er viktige faktorer for å redusere sykefravær. Det hadde derfor vært interessant å undersøke om jobbengasjement og jobbtildfredshet ved hjelp av SOC faktisk kan bidra til en reduksjon i sykefravær og bidra til at flere ansatte med gradert sykefravær kan komme helt tilbake i arbeid. Økt fokus på salutogene og positive faktorer for sykefraværende generelt bør det rettes mer oppmerksomhet mot.

Retningen på variablene i denne studien er basert på tidligere forskning. Ytterligere longitudinelle studier på sammenhengen mellom SOC, jobbengasjement og jobbtildfredshet blant ansatte med gradert sykemelding hadde dermed vært interessant for å bekrefte disse sammenhengene.

Konklusjon

Til forskjell fra det dominerende negative og patogene paradigmet, var formålet med denne studien å undersøke betydningen av den personlige ressursen: "Sense of Coherence" (SOC) for de positive arbeidsrelaterte tilstandene: Jobbengasjement og jobbtilfredshet blant ansatte med gradert sykefravær. SOC synes å være en viktig bidragsyter for å fremme tilfredshet med "organisasjonelle prosesser", "relasjoner", "jobben i seg selv", samt "organisasjonens design og struktur". I tillegg ser SOC ut til å være en viktig faktor for engasjement på jobb, og at jobbengasjement er en viktig mediator i relasjonen mellom SOC og jobbtilfredshet. Det ble imidlertid ikke funnet støtte for at SOC har en positiv sammenheng med tilfredshet med "oppnåelse, verdi og vekst". Det antas at dette skyldes den dominerende effekten jobbengasjement har for denne variabelen. Det kan imidlertid også skyldes at denne variabelen har mindre å si for sykefraværende ettersom de er mindre tilstedeværende på jobb og har dermed mindre muligheter for å utvikle seg. Resultatene støtter motivasjonsprosessen i JD-R modellen.

Til tross for et begrenset forskningsdesign, belyser studiens funn et mindre undersøkt område av sykefraværsforskningen, og understreker salutogene faktorerets viktige betydning for positive arbeidsrelaterte tilstander for ansatte med gradert sykefravær. Dette kan bidra med et nytt og komplementært syn til den rådende patogene tilnærmingen som dominerer sykefraværsforskningen, og muligens sørge for nye arbeidstilnæringer til et krevende arbeidsliv og sykefraværproblematikken Norge står ovenfor i dag. Flere longitudinelle studier er imidlertid nødvendig for å bekrefte funnene fra studien.

Referanser

- Airila, A., Hakanen, J., Schaufeli, W., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 28(1), 87-105. doi: 10.1080/02678373.2013.872208
- Alarcon, G.M., & Edwards, J.M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27(3), 294-298. doi: 10.1002/smi.1365
- Amirkhan, J.H., & Greaves, H. (2003). Sense of coherence and stress: The mechanics of a healthy disposition. *Psychology and Health*, 18(1), 31-62. doi: 10.1080/0887044021000044233
- Antonovsky, A. (1979). *Health, stress, and coping*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Antonovsky, A., Maoz, B., Dowty, N., & Wijsenbeek, H. (1971). Twenty-five years later: A limited study of the sequelae of the concentration camp experience. *Social psychiatry*, 6(4), 186-193. doi: 10.1007/BF00578367
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v. (arbeidsmiljøloven)* Hentet 1. Februar 2015, fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arnold, K.A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E.K., & McKee, M.C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 193-203. doi: 10.1037/1076-8998.12.3.193
- Bakker, A.B., & Bal, M.P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and 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., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Tavis, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200. doi: 10.1080/02678370802393649

- Bandura, P.B. (1986). Social foundations of thought and action: A social cognitive theory. I D. F. Marks (Red.), *The Health Psychology Reader* (s. 94-107). London: Sage Publications Ltd.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi: 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bauer, B., & Jenny, G. (2013). *Salutogenic organizations and change: The concepts behind organizational health intervention research*. Zürich: Springer.
- Berg, A., & Hallberg, I.R. (1999). Effects of systematic clinical supervision on psychiatric nurses' sense of coherence, creativity, work-related strain, job satisfaction and view of the effects from clinical supervision: A pre-post test design. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 6(5), 371-381. doi: 10.1046/j.1365-2850.1999.00235.x
- Berge, T., & Falkum, E. (2013). *Se mulighetene. Arbeidsliv og psykisk helse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Bezuidenhout, A., & Cilliers, F.V.N. (2010). Burnout, work engagement and sense of coherence in female academics in higher-education institutions in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v36i1.872
- Bildt, C., Backstig, L., & Hjelm, I.-L.A. (2006). Work and health in Gnosjö: A longitudinal study. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 27(1), 29-43. doi: <http://content.iospress.com/articles/work/wor00546>
- Brage, S., Kristoffersen, K., & Lysø, N. (2014). NAVs oppfølging av sykemeldte. Hentet fra NAVs hjemmesider: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Kunnskap/Analyser+fra+NAV/Arbeid+og+velferd/Arbeid+og+velferd/navs-oppf%C3%B8lging-av-sykmeldte>
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. I G. A. Marcoulides (Red.), *Modern methods for business research* (s. 295-336). New Jersey: Psychology Press.
- Cilliers, F., & Kossuth, S. (2002). The relationship between organisational climate and salutogenic functioning. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(1), 8-13. doi: 10.4102/sajip.v28i1.42

- Davidson, O.B., Feldman, D.B., & Margalit, M. (2012). A focused intervention for 1st-year college students: Promoting hope, Sense of Coherence, and self-efficacy. *The Journal of Psychology, 146*(3), 333-352. doi: 10.1080/00223980.2011.634862
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512. doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dormann, C., & Zapf, D. (2001). Job satisfaction: A meta-analysis of stabilities. *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 483-504. doi: 10.1002/job.98
- Efron, B., & Tibshirani, R. (1986). Bootstrap methods for standard errors, confidence intervals, and other measures of statistical accuracy. *Statistical Science, 1*(1), 54-75. doi: 2245500
- Egan, T.M., Yang, B., & Bartlett, K.R. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly, 15*(3), 279-301. doi: 10.1002/hrdq.1104
- Engström, L.G., & Janson, S. (2009). Predictors of work presence—Sickness absence in a salutogenic perspective. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 33*(3), 287-295. doi: 10.3233
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiol Community Health, 60*(5), 376-381. doi: 10.1136/jech.2005.041616
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *J Epidemiol Community Health, 61*(11), 938-944. doi: 10.1136/jech.2006.056028
- Falk, R.F., & Miller, N.B. (1992). *A primer for soft modeling*. Akron: University of Akron Press.
- Faragher, E.B., Cass, M., & Cooper, C.L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine, 62*(2), 105-112. doi: 10.1136/oem.2002.006734
- Feldt, T. (1997). The role of sense of coherence in well-being at work: Analysis of main and moderator effects. *Work & Stress, 11*(2), 134-147. doi: 10.1080/02678379708256830
- Feldt, T., Kivimäki, M., Rantala, A., & Tolvanen, A. (2004). Sense of coherence and work characteristics: A cross-lagged structural equation model among managers. *Journal of*

- Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 323-342. doi: 10.1348/0963179041752655
- Feldt, T., Lintula, H., Suominen, S., Koskenvuo, M., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2007). Structural validity and temporal stability of the 13-item sense of coherence scale: Prospective evidence from the population-based HeSSup study. *Quality of Life Research*, 16(3), 483-493. doi: 10.1007/s11136-006-9130-z
- Feuerstein, M. (1991). A multidisciplinary approach to the prevention, evaluation, and management of work disability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 1(1), 5-12. doi: 10.1007/BF01073276
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: SAGE Publications Ltd.
- Flensburg-Madsen, T., Ventegodt, S., & Merrick, J. (2006). Sense of coherence and physical health. The emotional sense of coherence (SOC-E) was found to be the best-known predictor of physical health. *The Scientific World Journal*, 6, 2147-2157. doi: 10.1100/tsw.2006.344
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. doi: 10.2307/3151312
- Frisknett. (2015). FG Databank. Hentet fra <http://frisknett.no/forskning/fg-databank/>
- Garcea, N., Harrington, S., & Linley, P.A. (2013). *The Oxford handbook of positive psychology and work*. Oxford: Oxford University Press.
- Geyer, S. (1997). Some conceptual considerations on the sense of coherence. *Social Science & Medicine*, 44(12), 1771-1779. doi: 10.1016/S0277-9536(96)00286-9
- Grødem, A.S., Orupabo, J., & Pedersen, A.W. (2015). Gradert sykemelding. Oppfølging og trygdemottak etter sykepengeperiodens utløp. Hentet fra <http://samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Rapporter/2015/2015-005>
- Hair, J.F., Hult, T.M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Hakanen, J.J., Feldt, T., & Leskinen, E. (2007). Change and stability of sense of coherence in adulthood: Longitudinal evidence from the Healthy Child study. *Journal of Research in Personality*, 41(3), 602-617. doi: 10.1016/j.jrp.2006.07.001

- 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., & Roodt, G. (2010). Using the Job Demands-Resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 85-99). New York: Psychology Press.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red.), *Work engagement. A handbook of essential theory and research* (s. 102-118). New York: Psychology Press.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279. doi: 10.1037/0021-9010.87.2.268
- Hem, K.G. (2011). Bedriftenes kostnader ved sykefravær (s. 1-37). Oslo: SINTEF. Hentet fra www.sintef.no/publikasjon/download/?pubId=SINTEF+A19052
- Henseler, J., Ringle, C.M., & Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20(1), 277-319. doi: 10.1108/S1474-7979(2009)000002001410.1108/S1474-7979(2009)0000020014
- Hobfoll, S.E. (2002). Social and psychological resources and adaption. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi: 10.1037/1089-2680.6.4.307
- Holmberg, S., Thelin, A., & Stiernström, E.-L. (2004). Relationship of Sense of Coherence to Other Psychosocial Indices. *European Journal of Psychological Assessment*, 20(4), 227-236. doi: 10.1027/1015-5759.20.4.227
- Hoogendoorn, W., Bongers, P.M., De Vet, H.C., Ariëns, G.A., Van Mechelen, W., & Bouter, L.M. (2002). High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 59(5), 323-328. doi: 10.1136/oem.59.5.323
- Jones, F., & Bright, J. (2001). *Stress. Myth, theory and research*. Essex: Pearson Education Limited.

- Judge, T., Parker, S., Colbert, A.E., Heller, D., & Ilies, R. (2001). Job satisfaction: A cross-cultural review. I N. Anderson, D. S. Ones & H. K. Sinangil (Red), *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (s. 25-32). London: Sage.
- Judge, T.A., & Hurst, C. (2008). How the rich (and happy) get richer (and happier): relationship of core self-evaluations to trajectories in attaining work success. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 849-863. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.849
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407. doi: 10.1037/0033-2909.127.3.376
- Keith, T.Z. (2015). *Multiple regression and beyond. Introduction to multiple regression and structural equation modeling*. New York: Routledge.
- Kinman, G. (2008). Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology*, 28(7), 823-835. doi: 10.1080/01443410802366298
- Kivamäki, M., Feldt, T., Vahtera, J., & Nurmi, J.-E. (2000). Sense of coherence and health: Evidence from two cross-lagged longitudinal samples. *Social Science & Medicine*, 50(4), 583-597. doi: 10.1016/S0277-9536(99)00326-3
- Kobasa, S.C., Maddi, S.R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42(1), 168. doi: 10.1037/0022-3514.42.1.168
- Koyuncu, M., Burke, R.J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310. doi: 10.1108/02610150610706276
- Kravetz, S., Drory, Y., & Florian, V. (1993). Hardiness and sense of coherence and their relation to negative affect. *European Journal of Personality*, 7(4), 233-244. doi: 10.1002/per.2410070404
- Kvernes, O. (2012). Manual for sykefraværarbeid. Hentet fra: www.idebanken.org/materiell/_attachment/319260?_download=true
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Langeland, E. (2014). *Salutogenese og psykiske helseproblemer: En kunnskapsoppsummering*. Trondheim: Nasjonalt kompetansesenter for psykisk helsearbeid.

- Langeland, E., Wahl, A.K., Kristoffersen, K., & Hanestad, B.R. (2007). Promoting coping: salutogenesis among people with mental health problems. *Issues in Mental Health Nursing, 28*(3), 275-295. doi: 10.1080/01612840601172627
- Leijten, F.R.M., Van den Heuvel, S., Van der Beek, A., Ybema, J., Robroek, S.W., & Burdorf, A. (2015). Associations of work-related factors and work engagement with mental and physical health: A 1-year follow-up study among older workers. *Journal of Occupational Rehabilitation, 25*(1), 86-95. doi: 10.1007/s10926-014-9525-6
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2010). *The hitchhaiker's guide to salutogenesis*. Helsinki: Folkhälsan.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. I M. D. Dunnette (Red.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (s. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Macey, W.H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology, 1*(1), 3-30. doi: 10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x
- Maslach, C., Shaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Reviews, 52*(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- McNall, L.A., Nicklin, J.M., & Masuda, A.D. (2009). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology, 25*(3), 381-396. doi: 10.1007/s10869-009-9141-1
- Mikami, A., Matsushita, M., Adachi, H., Nakamori, S., Koyama, A., Ushijima, H., . . . Sugita, Y. (2013). Sense of coherence, health problems, and presenteeism in Japanese university students. *Asian Journal of Psychiatry, 6*(5), 369-372. doi: 10.1016/j.ajp.2013.03.008
- Mooney, C.Z., Duval, R.D., & Duval, R. (1993). *Bootstrapping: A nonparametric approach to statistical inference*. California: Sage Publications.
- OECD. (2012). *Sick on the Job?: Myths and realities about mental health and work*. Hentet fra OECDs hjemmesider:: <http://www.oecd.org/els/mental-health-and-work-9789264124523-en.htm>
- Olsson, G., Hemström, Ö., & Fritzell, J. (2009). Identifying Factors Associated with Good Health and Ill Health. *International Journal of Behavioral Medicine, 16*(4), 323-330. doi: 10.1007/s12529-009-9033-9

- Ose, S.O. (2012). *Sykefravær: Gradering og tilrettelegging*. Hentet fra SINTEFs hjemmesider: https://www.sintef.no/globalassets/upload/helse/arbeid-og-helse/sintef_rapport_a22397-sykefrav-gradering_og_tilrettelegging.pdf
- Pallant, J.F., & Lae, L. (2002). Sense of coherence, well-being, coping and personality factors: further evaluation of the sense of coherence scale. *Personality and Individual Differences*, 33(1), 39-48. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00134-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00134-9)
- Quick, J.C., Camara, W.J., Hurrell Jr, J.J., Johnson, J.V., Piotrkowski, C.S., Sauter, S.L., & Spielberger, C.D. (1997). Introduction and historical overview. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1), 3-6. doi: 10.1037/1076-8998.2.1.3
- Robertson, I.T., Cooper, C.L., Williams, J., & Williams, J. (1990). The validity of the occupational stress indicator. *Work & Stress*, 4(1), 29-39. doi: 10.1080/02678379008256962
- Roelen, C.A., van Hoffen, M.F., Groothoff, J.W., de Bruin, J., Schaufeli, W.B., & van Rhenen, W. (2015). Can the Maslach Burnout Inventory and Utrecht Work Engagement Scale be used to screen for risk of long-term sickness absence? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(4), 467-475. doi: 10.1007/s00420-014-0981-2
- Roelen, C.A.M., Koopmans, P.C., Notenbomer, A., & Groothoff, J.W. (2008). Job satisfaction and sickness absence: A questionnaire survey. *Occupational Medicine*, 58(8), 567-571. doi: 10.1093/occmed/kqn113
- Rongen, A., Robroek, S.J., Schaufeli, W., & Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. *Journal Occupational Environmental Medicine*, 56(8), 892-897. doi: 10.1097/JOM.0000000000000196
- Rothmann, S., & Van der Colff, J.J. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-10. doi: 10.4102/sajip.v35i1.423
- Russell, J.A. (2003). Core affect and the psychological construction of emotion. *Psychological review*, 110(1), 145-172. doi: 10.1037
- Saksvik, P.Ø., & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Saksvik, P.Ø., Olaniyan, O.S., Lysklett, K., Lien, M., & Bjerke, L. (2015). A process evaluation of a salutogenic intervention. *Scandinavian Psychologist, 2*(8). doi: 10.15714/scandpsychol.2.e8
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1217-1230. doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217
- Salanova, M., Schaufeli, W., Xanthopoulou, D., & Bakker, A.B. (2010). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worlfe. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 118-130). Hove: Psychology Press.
- Saleem, M.A., Saqib, N., & Zahra, S. (2015). Impact of job engagement and team processes on organizational learning: Examining moderating role of leadership style. *Studies, 4*(1). Hentet fra: <http://www.ijmos.net/wp-content/uploads/2015/05/Saleem-et-al.pdf>
- Schaufeli, W., & Bakker, A.B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. I A. B. Bakker & M. P. Leiter (Red), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (s. 10-24). Hove: Psychology Press.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004a). 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. (2004b). 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., & 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, & Bakker, A. (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
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the Job Demands-Resources Model: Implications for improving work and health. I B. Bauer & O. Hammig (Red), *Bridging ccupational, organizational and ublic health: A transdisciplinary approach* (s. 43-68). Dordrecht: Springer Netherlands.

- Seligman, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5-14. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2008). The effects of physical fitness and feeling vigorous on self-rated health. *Health Psychology*, *27*(5), 567-575. doi: 10.1037/0278-6133.27.5.567
- Smith, T.L.M.L.S. (1997). The Sense of Coherence: Its relationship to personality, stress, and health measures. *Journal of Social Behavior & Personality*, *12*(2), 513-526. Hentet fra <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=pbh&AN=9709236106&site=eds-live>
- Strümpfer, D.J.W., & Bruin, G.P. (2009). Antonovsky's sense of coherence and job satisfaction: Meta-analyses of South African data. *SA Journal of Industrial Psychology*, *35*(1), 172-174. Hentet fra: http://www.scielo.org.za/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-07632009000100019&nrm=iso
- Strümpfer, D.J.W., & Mionzi, E.N. (2001). Antonovsky's Sense of Coherence Scale and Job Attitudes: Three Studies. *South African Journal of Psychology*, *31*(2), 30-37. doi: 10.1177/008124630103100204
- Tysnes, T., Eiken, T., & Grimsrud, T.K. (2008). Arbeidsmiljø og helse - slik norske yrkesaktive opplever det. Resultater fra Statistisk sentrabyrås levekårsundersøkelse for 2006. Hentet fra STAMIs hjemmesider: <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/288538>
- Van der Colff, J.J., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, *35*(1), 1-10. doi: http://www.scielo.org.za/scielo.php?pid=S2071-07632009000100001&script=sci_arttext&tlng=pt
- Van Rhenen, W., Schaufeli, W.B., Dijk, F.J., & Blonk, R.W. (2008). Coping and sickness absence. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, *81*(4), 461-472. doi: 10.1007/s00420-007-0238-4
- Vastamäki, J. (2009). *Sense of coherence and unemployment*. (Doktoravhandling, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg and University of Kuopio). Hentet fra: <http://wanda.uef.fi/uku-vaitokset/vaitokset/2009/isbn000-000-00-0000-0.pdf>

- Vastamäki, J., Moser, K., & Paul, K.I. (2009). How stable is sense of coherence? Changes following an intervention for unemployed individuals. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50(2), 161-171. doi: 10.1111/j.1467-9450.2008.00695.x
- Vogt, K., Jenny, G., Füllemann, D., Inauen, A., & Bauer, G. (2012). *Work-related Sense of Coherence as a higher-order indicator of salutogenic working conditions*. Presentert på Health Promotion Research - An International Forum, Trondheim. Hentet fra http://www.google.no/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwigxuGN367MAhVH3CwKHTXaBGQQFgggMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.ntnu.edu%2Fdocuments%2F8445058%2F16026786%2FKVogt.pdf&usq=AFQjCNGIAJDljalbxNmjVa__BLAGmroB_w&sig2=gsP_8JxzQFb1QtQR310xXw&bvm=bv.120551593,d.bGg
- Vaandrager, L., & Koelen, M. (2013). Salutogenesis in the Workplace: Building General Resistance Resources and Sense of Coherence. I B. Bauer & G. Jenny (Red.), *Salutogenic Organizations and Change: The Concepts behind Organizational Health Intervention Research* (s. 77-89). Zürich: Springer
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. doi: 10.1037/a0026859
- Wegge, J., Schmidt, K.-H., Parkes, C., & Van Dick, R. (2007). Taking a sickie: Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(1), 77-89. doi: 10.1348/096317906X99371
- WHO (1948). WHO definition of Health. Hentet fra WHO's hjemmesider: <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>
- 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), 121-136. 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), 235-241. doi: 10.1016/j.jvb.2008.11.003
- Øverland, S., Knudsen, A.K., & Mykletun, A. (2011). Psykiske lidelser og arbeidsuførhet. *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 48(8), 739-744. doi: http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=148706&a=3

Appendiks A: NSD-godkjenning

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Marit Christensen
Psykologisk institutt NTNU

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 26.10.2015

Vår ref: 43802 / 3 / KS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 18.06.2015. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 22.10.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>43802</i>	<i>En studie av sense of coherence hos langtidssykemeldte</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Marit Christensen</i>
<i>Student</i>	<i>Benedicte Sletten Larsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 16.08.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Katrine Utaaker Segadal

Kontaktperson: Katrine Utaaker Segadal tlf: 55 58 35 42

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 43802

Formålet med prosjektet er å besvare følgende problemstilling: Hvor viktig er "Sense of Coherence", jobbengasjement og jobbtilfredshet for tilbakegang i arbeid for deltakere ved et arbeidsrettet rehabiliteringstiltak?

Prosjektet benytter data fra Friskgården Databank. Databanken har konsesjon fra Datatilsynet. Personvernombudet legger til grunn at konsesjonen gir anledning til å utlevere data til studentprosjektet.

Følgende variabler ønskes utlevert: Jobbtilfredshet, jobbengasjement, Sense of Coherence, stillingsstørrelse, sykefravær, rehabiliteringspenger, yrkesrettet atferd, uførestønning, livskvalitet, fødselsår, kjønn, utdanning og yrke. Personvernombudet legger til grunn at data leveres ut uten direkte personidentifikasjon.

Det er innhentet samtykke fra de registerede i databanken til at data kan benyttes til forskningsformål. Personvernombudet finner at behandlingen av personopplysninger i prosjektet kan hjemles i samtykke.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

Forventet prosjektslutt er 16.08.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

Appendiks B: Spørreskjemaet

Sense of Coherence (SOC)

“Orientation to Life Questionnaire” (Antonovsky, 1979, 1987)

Variabelnavn	Koder	Kommentar
soc_5_1	5.1. Opplever du at du er likegyldig til det som skjer i omgivelsene dine ? Numerisk skala 1-7 1= Veldig sjelden 7= Veldig ofte	Reversibel
soc_5_2	5.2. Har du opplevd at du er blitt overrasket over oppførselen hos personer du trodde du kjent godt ? Numerisk skala 1-7 1= Det har aldri hendt 7= Det hender alltid	Reversibel
soc_5_3	5.3. Har det hendt at personer du stoler på har skuffet deg ? Numerisk skala 1-7 1= det har aldri hendt 7= det hender alltid	Reversibel
soc_5_4	5.4. Inntil nå har livet mitt: Numerisk skala 1-7 1= Vært helt uten mål og mening 7= Hatt mål og mening	
soc_5_5	5.5. Føler du deg urettferdig behandlet ? Numerisk skal 1-7 1= Veldig ofte 7= Svært sjelden eller aldri	
soc_5_6	5.6. Opplever du ofte at du er i en uvant situasjon og at du er usikker på hva du skal gjøre ? Numerisk skal 1-7 1= Veldig ofte 7= Svært sjelden eller aldri	
soc_5_7	5.7. Er dine dagligdagse aktiviteter en kilde til:	Reversibel

	Numerisk skala 1-7 1= Glede og tilfredsstillelse 7= Smerte og kjedsommelighet	
soc_5_8	5.8. Har du veldig motstridende tanker og følelser ? Numerisk skala 1-7 1= Veldig ofte 7= Svært sjelden eller aldri	
soc_5_9	5.9. Skjer det at du har følelser som du helst ikke vil føle? Numerisk skala 1-7 1= Veldig ofte 7= Svært sjelden eller aldri	
soc_5_10	5.10. Selv mennesker med en sterk personlighet føler seg som tapere innimellom. Hvor ofte føler du deg slik ? Numerisk skal 1-7 1= Aldri 7= Veldig ofte	Reversibel
soc_5_11	5.11. Hvor ofte opplever du at du over-eller undervurderer betydningen av noe som skjer ? Numerisk skala 1-7 1= Du over- eller undervurderer det som skjer 7= Du ser saken i rett sammenheng	
soc_5_12	5.12. Hvor ofte føler du at de tingene di foretar deg i hverdagen er meningsløse ? Numerisk skala 1-7 1= Veldig ofte 7= Svært sjelden eller aldri	
soc_5_13	5.13. Hvor ofte har du følelser du ikke er sikker på at du kan kontrollere ? Numerisk skala 1-7 1= Veldig ofte 7= Svært sjelden eller aldri	

Jobbtilfredshet

"Occupational Stress Indicator" (Cooper, Sloan, & Williams, 1988 referert i Jones & Bright, 2001)

Variabelnavn	Koder	Kommentar
jobtilf8_1	Hvor tilfreds er du med kommunikasjon og informasjonsflyt ? 1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds	
jobtilf8_2	Hvor tilfreds er du med forholdet du har til andre mennesker på jobben ? 1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds	
jobtilf8_3	Hvor tilfreds er du med opplevelsen av hvordan du selv og din arbeidsinnsats blir verdsatt ? 1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds	
jobtilf8_4	Hvor tilfreds er du med selve jobben ? 1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds	

	6= Svært tilfreds	
jobtilf8_5	<p>Hvor tilfreds er du med i hvilken grad blir du ”motivert” av jobben ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_6	<p>Hvor tilfreds er du med nåværende karrieremuligheter ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_7	<p>Hvor tilfreds er du med grad av jobbsikkerhet I din nåværende jobb ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_8	<p>Hvor tilfreds er du med I hvilken grad kan du identifisere deg med organisasjonens offentlige profil og mål ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	

jobtilf8_9	<p>Hvor tilfreds er du med lederstilen til dine overordnede ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_10	<p>Hvor tilfreds er du med måten endringer og innovasjoner er gjennomført på ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_11	<p>Hvor tilfreds er du med type arbeid og oppgaver du er pålagt å utføre ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_12	<p>Hvor tilfreds er du med i hvilken grad du føler at du kan vokse eller oppleve personlig utvikling i jobben ?</p> <p>1= Svært utilfreds 2= Ganske utilfreds 3= Litt utilfreds 4= Litt tilfreds 5= Ganske tilfreds 6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_13	<p>Hvor tilfreds er du med måten konflikter blir løst på din arbeidsplass ?</p>	

	<p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_14	<p>Hvor tilfreds er du med i hvilken grad jobben hjelper deg å oppnå dine ambisjoner og mål ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_15	<p>Hvor tilfreds er du med I hvilken grad får du delta I viktig beslutningstaking ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_16	<p>Hvor tilfreds er du med I hvilken grad du I din jobb får utnyttet de evnene som du føler at du har ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_17	<p>Hvor tilfreds er du med mengden av fleksibilitet og frihet du føler du har I din jobb ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p>	

	<p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_18	<p>Hvor tilfreds er du med den psykologiske "følelsen" eller klimaet som dominerer din organisasjon ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_19	<p>Hvor tilfreds er du med din lønn I forhold til din erfaring?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_20	<p>Hvor tilfreds er du med organisasjonens form eller struktur ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_21	<p>Hvor tilfreds er du med mengden arbeid du må gjøre, om det er for mye eller lite ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p>	

	<p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_22	<p>Hvor tilfreds er du med I hvilken grad du føler at du utvikler deg I din jobb ?</p> <p>1= Svært utilfreds</p> <p>2= Ganske utilfreds</p> <p>3= Litt utilfreds</p> <p>4= Litt tilfreds</p> <p>5= Ganske tilfreds</p> <p>6= Svært tilfreds</p>	
jobtilf8_23	<p>I hvilken grad gleder du deg til å gå på jobb ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_24	<p>I hvilken grad tror du at kollegene dine trives på jobb ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_25	<p>I hvilken grad er du tilfreds med hvordan jobben engasjerer deg ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_26	<p>I hvilken grad identifiserer du deg med jobben din ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_27	<p>I hvilken grad er du tilfreds med det sosiale miljøet på arbeidsplassen ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	

jobtilf8_28	<p>I hvilken grad er du tilfreds med hvordan ledelsen tar vare på sine ansatte ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_29	<p>I hvilken grad ser du på deg selv I samme jobb om 5 år, gitt at mulighetene tillater det ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_30	<p>I hvilken grad ser du fram til å begynne å jobbe igjen etter en ferie eller helg ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_31	<p>I hvilken grad ville du vurdert å bytte jobb for en relativt liten lønnsøkning ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	
jobtilf8_32	<p>I hvilken grad ville du anbefalt jobben din til andre ?</p> <p>Numerisk skala 1-6</p> <p>1= I svært liten grad</p> <p>6= I svært høy grad</p>	

Jobbengasjement

”Utrecht Work Engagement Scale” (Schaufeli & Bakker, 2004)

Variabelnavn	Koder	Kommentar
jobeng9_1	<u>Jeg er full av energi i arbeidet mitt</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_2	<u>Jeg synes arbeidet mitt har både mål og mening</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_3	<u>Tiden bare flyr når jeg arbeider</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_4	<u>Jeg føler meg sterk og energisk på jobben</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	

jobeng9_5	<u>Jeg er entusiastisk i jobben min</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_6	<u>Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_7	<u>Jeg blir inspirert av jobben min</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_8	<u>Jeg er oppslukt av arbeidet mitt</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden 5= noen ganger i uka 6= daglig	
jobeng9_9	<u>Jeg føler meg psykisk sterk på jobben</u> 1= aldri i siste året 2= noen ganger siste året 3= månedlig 4= noen ganger i måneden	

	5= noen ganger i uka 6= daglig	
--	-----------------------------------	--

Appendiks C: Baron og Kennys medieringstest

Tabell 4

Resultat fra Baron og Kennys medieringstest ved bruk av PLS-SEM

Forhold	β
Medieringssteg 1	
SOC → Org. prosesser	.375***
SOC → Oppn., verdi, vekst	.355***
SOC → Relasjoner	.511***
SOC → Jobben i seg selv	.347***
SOC → Design og struktur	.298***
Medieringssteg 2	
SOC → Jobbengasjement	.409***
Medieringssteg 3	
Jobbeng. → Org. prosesser	.423***
Jobbeng. → Oppn., verdi, vekst	.752***
Jobbeng. → Relasjoner	.588***
Jobbeng. → Jobben i seg selv	.763***
Jobbeng. → Design og struktur	.427***

Notat. ***p<.001