

Øystein Bratteteig
Aleksander Kimo Brovold

Hva er sammenhengen mellom opplevelsen av jobbengasjement og jobbressurser?

What is the relationship between work
engagement and job resources?

**MASTEROPPGAVE – Ledelse av teknologi
Trondheim, Mai 2016**

Veileder: Roar Stokken



NTNU har intet ansvar for synspunkter eller innhold i oppgaven.
Framstillingen står utelukkende for studentens regning og ansvar.

Forord

Denne masteroppgaven setter punktum for to flotte år som mastergradsstudenter ved Handelshøyskolen i Trondheim. Arbeidet med masteroppgaven har vært en lærerik og spennende prosess. Vi føler oss privilegerte som fikk gjennomføre forskning på et emne vi opplever som veldig relevant og viktig å belyse. Gjennom perioden vi har arbeidet med studien, har vi selvfølgelig møtt på utfordringer, men vi opplever at med et godt samarbeid og god innsats har vi kommet styrket ut av det med et resultat vi er fornøyd med.

En stort takk går til vår nærmeste familie og venner, som har motivert oss og hjulpet oss med gode ord. Vi vil også takke hverandre for et godt samarbeid og opprettholdelse av humør og produktivitet gjennom oppturer og nedturer. Anja og Karoline, som vi delte masterkontor med, fortjener også en stor takk. De har bidratt sterkt med godt humør, motivasjonsplakater og mange gode samtaler.

Vår veileder, Roar Stokken, har gjennom hele perioden vært en god støttespiller og sparringspartner, med konstruktiv kritikk og rask respons, som vi har hatt stor nytte av. Tusen takk for hjelpen!

Jeg, Aleksander, vil også rette en spesiell takk til min kone Nathalie, som har hjulpet meg hele studietiden på masterprogrammet. Jeg hadde ikke kommet meg gjennom uten deg!

Til slutt vil vi takke våre klassekamerater fra master i ledelse av teknologi for to fantastiske år.

Innholdet i denne oppgaven står for forfatterens regning.

Trondheim, mai 2016

Øystein Bratteteig

Aleksander Kimo Brovold

Sammendrag

I et samfunn som i økende grad drives av menneskers kunnskap og kompetanse, anses vi det som hensiktsmessig å se på hvordan man skal kunne ivareta disse menneskelige ressursene. Det er blitt gjennomført mye forskning på dette med forskjellige teoretiske tilnærminger. I vårt bidrag til denne forskningen tar vi utgangspunkt i en tilstand som kalles ”jobbengasjement”. I denne studien ser vi på denne sinnstilstanden som en utelukkende positiv tilstand som skaper produktive, tilfredse og lojale ansatte, og at de bidrar til en vedvarende verdiutvikling hos bedrifter.

Med utgangspunkt i JDR-modellen, hvor man ser sammenhengen mellom krav og mestring, benytter vi oss av to spørreundersøkelser som fanger opp opplevelsen av fenomenene jobbressurser og jobbengasjement i kunnskapsbedrifter. Jobbressurser omhandler her flere individuelle faktorer, inkludert autonomi, læring og utvikling, variasjon i arbeidet, tilbakemelding på prestasjon og sosial støtte. Målet er å se om det er en sammenheng mellom disse jobbressursene og jobbengasjement. Med utgangspunkt i teori og en kvantitativ undersøkelse, som ble delt ut hos ansatte i to anonyme kunnskapsbedrifter, ble det etablert tabeller og gjennomført korrelasjonsanalyser og t-tester for å se sammenhengene i bedriftene. Resultatet viste en klar signifikant korrelasjon mellom alle jobbressursene og jobbengasjement. Dessverre kunne vi ikke vise til kausalitet eller bestemme sikkert hvilken jobbressurs som påvirker jobbengasjementet mest, og dermed er den som oppleves som viktigst ut fra vår undersøkelse.

Studien vår synliggjør også viktigheten av å inkludere personkarakteristikker og miljø når man skal studere hva som skaper jobbengasjement. Med bakgrunn i at studien fant signifikante funn knyttet til variert opplevelse av enten jobbressurser eller jobbengasjement på bakgrunn av kjønn, utdanningnivå og alder. Samt merkbare forskjeller mellom vårt utvalg og et internasjonalt referanseutvalg.

Abstract

In a society increasingly driven by knowledge and competences of the people within it, we find it desirable to understand how to safeguard these human resources. In this field there has been a large quantity of research with different scope and theoretical approaches. Our contribution towards this research is founded upon the state of mind called job engagement. In this study we characterize this state of mind as exclusively positive, as it creates productive, satisfied and loyal employees, as well as contributing to a lasting creation of value in businesses.

On the basis of the JD-R model, where the connection between demands and mastery is intertwined, we employ two separate surveys to research the two phenomena job resources and job engagement in knowledge based businesses. Job resources are here made up of several individual factors, including autonomy, learning and development, job variation, performance feedback and social support. The goal is to see a commonality or context between these job resources and job engagement. Through theory as well as a quantitative survey supplied to two anonymous knowledge based businesses, we created tables, conducted correlation analysis' and t-tests to find commonality in the businesses. The results of this survey showed a significant correlation between all the various job resources and job engagement. Unfortunately this study was unable to show causality between the factors, and which job resource was the most important to spur job engagement.

Additionally our study express the importance of considering personal characteristics and environment when researching the underlying factors of job engagement. This is due to this study found significant finds connected to the experience of job resources or job engagement connected to level of education, sex and age. In addition to variations between our sample and an international reference-sample.

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING.....	1
1.1 PROBLEMSTILLING	2
1.2 STUDIENS STRUKTUR.....	3
2. TEORI.....	4
2.2 JD-R MODELLEN	7
2.3 JOBBRESSURSER SOM DRIVERE AV JOBBENGASJEMENT	9
2.4 JOBBRESSURSER.....	11
2.4.1 <i>Autonomi</i>	12
2.4.2 <i>Tilbakemelding på prestasjon</i>	13
2.4.3 <i>Sosial støtte</i>	16
2.4.4 <i>Jobbvariasjon</i>	18
2.4.5 <i>Læring og utvikling</i>	19
2.5 TEORETISK OPPSUMMERING - FORKLARENDE MODELL	20
2.5.1 <i>Ytre motivasjon</i>	21
2.5.2 <i>Indre motivasjon</i>	22
2.6 PRESENTASJON AV HYPOTESER.....	23
3. METODE.....	25
3.1 VALG AV METODE OG FORSKNINGSDESIGN	26
3.1.1 <i>Bakgrunn for valg av metode</i>	26
3.1.2 <i>Valg av metode</i>	27
3.1.3 <i>Bakgrunn for valg av forskningsdesign</i>	27
3.1.4 <i>Valg av forskningsdesign</i>	28
3.2 VALG AV VERKTØY	30
3.2.1 <i>Bakgrunn for valg av spørreskjema</i>	30
3.2.2 <i>Utforming av spørreskjema</i>	32
3.2.3 <i>Valg av analyseverktøy</i>	34
3.3 UTVALG.....	34
3.3.1 <i>Presentasjon av bedrifter</i>	35
3.3.2 <i>Bruttoutvalg, nettoutvalg og svarprosent</i>	35
3.4 REFERANSEUTVALG	37
3.5 PROSEDYRE FOR DATAINNSAMLING.....	40
3.6 VALIDITET OG RELIABILITET	40
3.6.1 <i>Begrepsmessig gyldighet og indre validitet</i>	41
3.6.2 <i>Ekstern validitet</i>	42

3.6.3 Reliabilitet	43
3.7 GJENNOMFØRING	44
3.7.1 Spearmans rangkorrelasjon	45
3.7.2 T-test	46
3.7.3 Koding av variabler	46
4. RESULTATER	47
4.1 FORDELING	47
4.1.1 Fordeling mellom jobbengasjement og jobbbressurser	47
4.1.2 Fordeling på bakgrunnsvariabler	48
4.2 KORRELASJON	50
4.3 GENERALISERBARHET	55
4.3.1 Forskjeller i jobbengasjement	56
4.3.2 Forskjeller i jobbbressurser	57
4.4 OPPSUMMERING	60
4.4.1 Funn mot hypoteser	60
4.4.2 Funn mot bakgrunnsvariabler	61
5. DISKUSJON	62
5.1 SAMMENHENG MELLOM JOBBENGASJEMENT OG JOBBRESSURSER	62
5.2 SAMMENHENG MELLOM LÆRING OG UTVIKLING MOT DE ANDRE JOBBRESSURSENE	64
5.3 HYPOTESE 3: YTRE MOT INDRE MOTIVERTE JOBBRESSURSER	67
5.4 OPPLEVELSE AV JOBBENGASJEMENT OG JOBBRESSURSER OPP MOT BAKGRUNNSVARIABLER	70
5.4.1 Jobbengasjement i utvalget	71
5.4.2 Opplevelsen av jobbengasjement	72
5.4.3 Opplevelsen av jobbbressurser	72
5.5 OPPDATERT JD-R MODELL	75
6. AVSLUTNING	78
6.1 KONKLUSJON	78
6.2 BEGRENSNINGER VED STUDIEN	80
6.3 VIDERE FORSKNING	82
7. REFERANSELISTE	83
VEDLEGG	I
VEDLEGG 1 – KULTURDIFFERANSER	I
VEDLEGG 2 – SPØRREUNDERSØKELSE	III

Figur og tabelliste

Figur 2. 1 JD-R modellen	8
Figur 2. 2 Utvidet JD-R modell	20
Figur 3. 1 Samsvar mellom teoretisk fenomen og operasjonell definisjon	41
Figur 5. 1 Oppdater JD-R modell	75
Tabell 3. 1 Fordeling på alder, IT-bedrift	36
Tabell 3. 2 Fordeling på kjønn, IT-bedrift	36
Tabell 3. 3 Fordeling på alder, BA-bedrift	36
Tabell 3. 4 Fordeling på kjønn, BA-bedrift	37
Tabell 3. 5 Referanseutvalg basert på land	37
Tabell 3. 6 Yrkesgrupper i referanseutvalget	39
Tabell 3. 7 Cronbachs alfa, resultat for UWES	44
Tabell 4. 1 Fordeling mellom jobbengasjement og jobbressurser	47
Tabell 4. 2 Gjennomsnittet i utvalget fordelt på jobbengasjement og jobbressurser.....	48
Tabell 4. 3 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på bedrifter	48
Tabell 4. 4 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på kjønn	49
Tabell 4. 5 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på alder	49
Tabell 4. 6 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på utdanningsnivå	49
Tabell 4. 7 Korrelasjon mellom jobbressurser og jobbengasjement	50
Tabell 4. 8 Korrelasjoner mot bakgrunnsvariabler	51
Tabell 4. 9 Korrelasjon mellom bakgrunnsvariabler, jobbengasjement og jobbressurser samlet og individuelt	53
Tabell 4. 10 Jobbengasjement mellom bedrifter	56
Tabell 4. 11 Jobbengasjement mellom alder	56
Tabell 4. 12 Jobbengasjement mellom kjønn.....	57
Tabell 4. 13 Jobbressurser mellom bedrifter	57
Tabell 4. 14 Jobbressurser mellom alder	58
Tabell 4. 15 Jobbressurser mellom kjønn	58
Tabell 4. 16 Jobbressurser mellom kjønn i IT-bedrift	59
Tabell 4. 17 Jobbressurser mellom kjønn i BA-bedrift	59
Tabell 5. 1 Gjennomsnitt engasjement i referanseutvalget	71

1. Innledning

Hvordan skal man kunne være konkurransedyktig i dagens marked? Dette er en sentral problemstilling for alle bedrifter, og muligens mer enn noen gang på bakgrunn av globalisering og den sterke konkurransen dette medfører.

Bedrifter har dermed et behov for å identifisere sine konkurransefordeler, og vite hvordan de kan utnyttes for å beholde eller styrke sin posisjon i markedet. Utgangspunktet for vår studie er kunnskapsbedrifter. I et slikt miljø ligger konkurransefordelen i kunnskap og kompetanse (Hatch og Dyer, 2004), som er de menneskelige ressursene som finnes innad i organisasjonen. Dermed er det vitalt for organisasjoner å dyrke sine ansatte, for å skape konkurransefortrinn. Ikke bare for å beholde de ansatte, men også utnytte de menneskelige ressursene de tilfører. Studien til Lyubomirsky et al. (2005) peker på de gunstige effektene som oppstår gjennom erfaring av positive følelser i forbindelse med jobb. Disse effektene kan være kreativitet, lavt fravær, økt produktivitet og lavere utskiftning. Dette er effekter som viser til fornøyd og høyt-presterende ansatte.

For å få fornøyde og høyt-presterende ansatte, fordrer vi i denne oppgaven viktigheten av jobbengasjement. Engasjerte personer blir karakterisert som vigøre, dedikerte og absorberte. Det medfører at de har glede av den jobben de gjør, oppnår sine mål på tross av krav og hindringer som står i veien for dem, samt hindrer at tiden de bruker på arbeidet ikke føles energitappende og skadelig (Bakker og Demerouti, 2008). Harter et al. (2002) peker videre på i deres studie, at engasjerte ansatte vil være flinkere til å tilfredsstille kunder og skape lønnsomhet for bedriften. Utfordringen for bedrifter blir dermed å identifisere hva de må gjøre for å tilrettelegge for å skape dette jobbengasjementet.

Vi baserer vår studie på internasjonal forskning gjennomført av Schaufeli et al. (2008), som viser til at opplevelse av jobbengasjement er positivt tilknyttet opplevelse av jobbressurser. Det er disse jobbressursene og deres evne til å fordre jobbengasjement, vi ønsker å synliggjøre. Dette er lite belyst i et norsk perspektiv, og vi ønsker i denne studien blant annet å se om opplevelsen av jobbengasjement er individuelt situasjonsbetinget i forhold til hvilket miljø og kultur man befinner seg i. Vår studie tar dermed for seg to kunnskapsbedrifter i Norge, i to forskjellige bransjer, hvor en bedrift er tilknyttet IT, og den andre er tilknyttet bygg og anlegg.

1.1 Problemstilling

I denne studien ser vi på hvilken innvirkning jobbressurser har på jobbengasjement. Utvalget er hentet fra to norske bedrifter vi har personlig kjennskap til og erfart er flinke til å ivareta sine ansatte. De er begge kunnskapsbedrifter, men representerer forskjellige fagfelt.

Teorifundamentet for studien er knyttet opp mot forskning av Schaufeli, Bakker og Demerouti sin JD-R modell (Bakker og Demerouti, 2008, Schaufeli et al., 2009). Denne modellen er utformet på bakgrunn av internasjonal forskning, og vi ønsker å se hvor godt denne passer inn hos norske kunnskapsbedrifter. Vi etablerer dermed følgende problemstilling:

Hva er sammenhengen mellom opplevelsen av jobbressurser og opplevelsen av jobbengasjement i to norske kunnskapsbedrifter?

1.2 Studiens struktur

Oppgavens første kapittel dreier seg om innledning, og problemstilling satt for studien.

Kapittel 2 tar for seg ulike teoretiske perspektiver som er brukt for å bygge opp forståelsen rundt problemstillingen og de aspekter som følger med denne. Det vil si hva jobbengasjement innebærer, hvilke faktorer som påvirker jobbengasjement og hvordan disse faktorene henger sammen med hverandre. Dette blir oppsummert i slutten av kapitlet gjennom en egentilpasset modell og forklaring av denne, samt presentasjon av tre hypoteser utarbeidet gjennom granskning av teori.

Kapittel 3 tar for seg det metodiske grunnlaget for oppgaven. Hvordan utvalget i vår studie og referanseutvalget ser ut, og hvordan studien opprettholder reliabilitet og validitet. Samt bakgrunn for valg av metode, hvilke statistiske analyser som er gjennomført og hensikten bak dem. Kapittel 4 inneholder relevante resultater tilknyttet de statistiske analysene som er gjennomført i denne studien. Det avsluttes her med en oppsummering for å gi leseren en oversikt over relevante funn.

Kapittel 5 tar for seg diskusjonen rundt resultatene i kapittel 4, sett opp mot de teoretiske perspektivene presentert i kapittel 2. Kapittel 6 bygger videre på det foregående kapitlet og konkluderer med hvordan de teoretiske perspektivene passer inn i et norsk utvalg. Oppgaven avsluttes med et kapittel tilknyttet begrensninger og svakheter ved studien, samt fordringer til videre forskning basert på vår studie.

2. Teori

Studien vår tar utgangspunkt i hvordan man skal tilrettelegge arbeidsdagen til sine ansatte, for å minske mulige belastninger og oppfordre til arbeidsglede og prestasjon. Vi har valgt å se bort fra aspektet jobbtilfredshet, ettersom det ikke er en klar kausal effekt tilknyttet jobbtilfredshet og prestasjon (Joner, 2005). Tilfredse ansatte kan fremdeles være uproduktive, og vi velger derfor å se på jobbengasjement. Teorien tilknyttet vår studie, argumenterer for at sinnsstemningen jobbengasjement minsker belastninger og fordrer arbeidsglede og prestasjon.

Schaufeli et al. (2009) argumenterer for at det finnes to ulike arbeidsforhold som påvirker hvordan en ansatt vil forme sin psykologiske helse på arbeidsplassen: jobbkrav og jobbressurser. Jobbkrav er ikke en negativ faktor i seg selv, men kan føre til stress, mistriivsel og utbrenthet, dersom de overstiger den grensen en person klarer å håndtere.

Vi velger i denne studien å ikke se nærmere på jobbkrav og hvordan de kan reduseres. Isteden fokuserer vi på tilgangen av jobbressurser man har på sin arbeidsplass. Dette med bakgrunn i at jobbkrav kan være vanskelig å endre for organisasjoner, da de kan være nødvendige for å opprettholde produktivitet. Tilgangen på jobbressurser kan derimot være enklere å påvirke. Dette er ressurser på en arbeidsplass som kan gjøre sine ansatte bedre i stand til å håndtere jobbkrav og bidra til å øke opplevelsen av jobbengasjement.

Hvor høye jobbkrav en person kan håndtere er gjerne basert på hvilke ressurser de har tilgjengelig, både personlig og på jobb (Bakker og Demerouti, 2008). Vi antar at en arbeidsgiver kan i større grad ha større mulig til å påvirke jobbressurser, og heller gjennom dem påvirke personlige ressurser. Vår studie vil derfor se på tilgangen av ressurser på jobb. Disse jobbressursene kan ha ulike former, og vi ønsker også å se nærmere på hvilke jobbressurser som bidrar til å forhøye opplevelsen av jobbengasjementet på arbeidsplassen.

For å få et oversiktlig bilde av hva jobbengasjement er og hvilket faktorer som binder jobbengasjement og jobbressurser sammen, tar studien for seg JD-R modellen utarbeidet av Bakker og Demerouti (2008) til å forklare sammenhengen. Denne modellen legger føringer for hvordan man skal oppnå jobbengasjement. Modellen argumenterer for at gjennom økte jobb- og personlige ressurser, er den ansatte mer motstandsdyktig mot høye jobbkrav. Dette vil si at de kan håndtere høye jobbkrav, og gjennom sinnsstemningen jobbengasjement oppnå

høy prestasjon i det arbeidet de utfører. Høy prestasjon på arbeidet som blir utført vil deretter kunne øke personlige og jobbrelevante ressurser. Modellen argumenterer for at det oppstår en positiv spiral, hvor økning av engasjement er med på å øke opplevelsen av ressurser, som deretter øker engasjementet.

På bakgrunn av alle mulige ressurser som kan finnes på en arbeidsplass, fokuserer vi i denne studien på jobbressurser tilknyttet jobbengasjement som er undersøkt av andre forskere. Det gjør det mulig for oss å sammenligne resultater opp mot tidligere forskning, og det hjelper vår studie å fokusere på de faktorer som tidligere har påvist en sammenheng med jobbengasjement. Disse jobbressursene er: autonomi, tilbakemelding på prestasjon, sosial støtte, jobbvariasjon og læring og utvikling (Bakker og Demerouti, 2008). For å få en bedre forståelse over sammenhengen mellom jobbengasjement og jobberessurser, knytter vi de til motivasjonsteorier og ser på hvilken innvirkning jobbressursene kan ha på motivasjonen til ansatte. Vi mener dette gir et godt grunnlag for å se validiteten i JD-R modellen og forklare hvordan jobbengasjement oppstår. På bakgrunn av argumentasjonen som blir lagt frem, har vi valgt å illustrere vår forståelse gjennom en normativ modell. Denne er konstruert med utgangspunkt i JD-R modellen og følger samme resonnering og tankegang. Samtidig som den også gir innsikt i hvordan de forskjellige jobbressursene samhandler med hverandre.

Teorikapittelet fortsetter med en presentasjon av jobbengasjement, siden vi ønsker å synliggjøre hvor relevant dette er for bedrifter. Deretter presenteres JD-R modellen, utviklet av Bakker og Demerouti (2008), som illustrerer sammenhenger og hvordan jobbengasjement kan oppstå hos individet og opprettholdes. Den gir en logisk resonnering, samtidig som den er normativ nok til å bli brukt på tvers av organisasjonsstruktur, industri og landegrensler. Modellen illustrerer hvordan begrepet jobbengasjement er forbundet med begrepet jobbressurser. Derfra går vi nærmere inn på jobbressurser, og de fem individuelle jobbressursene (autonomi, tilbakemelding på prestasjon, sosial støtte, jobbvariasjon og læring og utvikling) som presenteres i denne oppgaven, og deres egenskaper som kan bidra til å øke opplevelsen av jobbengasjement. Teorikapittelet avsluttes med en oppsummering og remodelering av JD-R modellen, som er endret for å passe inn vår studie sitt rammeverk, før hypotesene presenteres som følge av teorien som er lagt frem.

2.1 Jobbengasjement

For å få et innblikk i hva jobbengasjement innebærer, og hvorfor det er ønskelig å oppnå for både arbeidsgivere og ansatte, kan man se på tidligere forskning tilknyttet jobbengasjement og de positive aspektene tilknyttet denne sinnstemningen. Teorien rundt jobbengasjement oppsto fra forskning tilknyttet utbrenthet, hvor man tidligere stort sett har ignorert motpolen til utbrenthet, som vil si at man har en mental tilstedeværelse eller “å være fullt tilstede” (Schaufeli et al., 2002). Kahn (1992) beskriver denne tilstedeværelsen som et personlig engasjement som innebærer å benytte energi til fysisk, kognitivt eller følelsesmessig arbeid. Videre argumenterer Kahn for at når kognitivt oppegående mennesker får denne tilhørigheten til en oppgave, øker kreativitet, tro og verdier forbundet med arbeidet og de du jobber sammen med. Kahn går aldri til det punktet å kategorisere denne typen psykologisk trekk til mer enn en psykologisk tilstedeværelse. Derimot bearbeider Maslach og Leiter (1997) arbeidet til Kahn, og introduserer begrepet engasjement som en sinnstemning karakterisert av “energy, involvement, and efficacy which are considered the direct opposites of the three burnout dimensions exhaustion, cynicism, and lack of professional efficacy, respectively” (Schaufeli et al., 2002, s. 73). De argumenterer videre for at engasjerte arbeidere har en energi som gjør at de kan håndtere sine jobbkrav direkte på bakgrunn av dette engasjementet.

Gjennom videre arbeid med jobbengasjement, argumenterer Schaufeli et al. (2002) for at det finnes to underliggende aspekter tilknyttet jobbrelatert tilfredshet. Det første aspektet er tilknyttet aktivering, hvor man har utmattelse på den ene siden og vigør på den andre. Det andre aspektet er tilknyttet identifikasjon, hvor man rangerer fra kynisme til dedikasjon. I tillegg til lav form for identifikasjon og aktivering, er også utbrenthet tilknyttet lavere arbeidseffektivitet, hvor engasjement er tilknyttet høy identifikasjon, aktivering og absorpsjon i arbeidet. Ut fra dette resonnementet definerer vi jobbengasjement i likhet med andre forskere som: “a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption” (Schaufeli et al., 2002, s.74, Schaufeli et al., 2009, s.3, Bakker og Demerouti, 2008, s. 209-210)

Vi foreslår her i henhold til tidligere forskning at jobbengasjement har tre forskjellige hovedfaktorer (vigør, dedikasjon og absorpsjon) tilknyttet den psykologiske sinnstemningen, som kan føre til økt velferd i og på arbeid. Vigør er med på å føre den ansatte gjennom perioder hvor arbeidet som gjennomføres krever mye energi. Dedikasjon hjelper den ansatte til å fokusere på de faktorene som er viktig å lykkes i sitt arbeid, hindrer konsentrasjonssvikt

og bygger opp til ekstra energi gjennom entusiasme i det arbeidet man bedriver. Videre vil absorpsjon hindre at arbeidet som gjennomføres og tiden som brukes føles energitappende i den form at det kan bli skadelig (Bakker og Demerouti, 2008). Som det fremkommer av definisjonen, vil disse faktorene være en del av en mental sinnsstemning. Dette medfører at jobbengasjement blir karakterisert som en utholdende og gjennomtrengende kognitiv tilstand, som ikke fokuserer på et bestemt objekt, hendelse, individ eller oppførsel (Schaufeli et al., 2002). Dette blir forsterket gjennom arbeidet til Macey og Schneider (2008), som argumenterer for at jobbengasjement kan bli beskrevet som en egenskap, tilstand og atferdsmønster (Gagné, 2014).

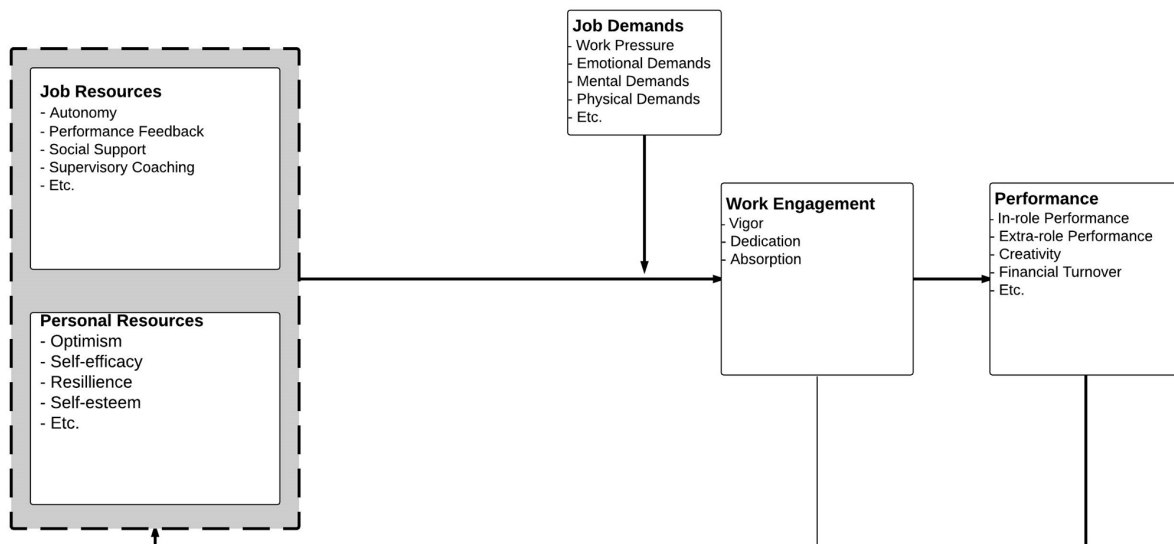
Som det presenteres i innledningen av kapittelet, forventer vi positive konsekvenser av jobbengasjement. Ifølge Xanthopoulou et al. (2009) vil virkningene av jobbengasjement føre til engasjerte ansatte som er indre motivert til å oppnå sine arbeidsmål, og dermed aktivere eller skape jobbressurser de kan bruke for å oppnå sine mål. Jobbengasjement forventes dermed å ha positiv innvirkning på individet, ved at man gjennom jobbengasjement opplever glede og tilfredshet. Dette kan føre til lavere sykefravær, mindre utskiftninger og et bedre arbeidsmiljø i organisasjonen. Videre vil vigøre, dedikerte og absorberte ansatte ha høyere sannsynlighet for å gjennomføre sine arbeidsmål (Schaufeli et al. 2006, i Xanthopoulou et al. 2009)

I henhold til gangen i JD-R modellen kan engasjement resultere i en positiv spiral, hvor den ansatte vil få en positiv opplevelse gjennom oppnåelse av sine mål. Den ansatte oppnår dermed en tro på egne evner og kapabilitet, som igjen kan føre til optimisme og potensiell økning av jobb- og personlige ressurser. Videre viser det seg at de med høyt jobbengasjement har høy energi og er svært virksomme (Schaufeli et al., 2008). Dette gjør at de enklere kan bestemme over handlinger som berører seg selv og egne omgivelser. Videre presenterer vi JD-R modellen for enklere å vise hvilke faktorer som påvirker jobbengasjement, og effektene jobbengasjement fører med seg.

2.2 JD-R Modellen

Modellen til Bakker og Demerouti (2008) argumenterer for at belastninger og forbedringer på jobb er direkte tilknyttet de vilkår arbeidsplassen tilbyr sine ansatte i form av jobbkrav og jobbressurser (figur 2.1). Jobbkrav omhandler oppgaver og handlinger som “må gjennomføres” i henhold til arbeidsplassens rutiner, normer og prosedyrer. Disse er tilknyttet

fysiske, sosiale og organisasjonelle aspekter som fører til en fysisk og psykisk anstrengelse, og kan igjen føre til fysiske eller psykiske påkjenninger på individet (Schaufeli et al., 2009). I arbeidslivet er man avhengig av krav for å prestere, men de kan ha en negativ innvirkning på individet. JD-R modellen argumenterer for hvordan man skal kunne håndtere belastninger tilknyttet jobbkrav, og hvilke faktorer som er med på å hindre dem i å ha en negativ innvirkning på de ansatte.



Figur 2. 1 JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2008)

Den andre typen arbeidsvilkår modellen tar for seg er forbedringer, altså de ressursene bedrifter tilbyr sine ansatte. Disse referer til de fysiske, sosiale eller organisasjonelle aspektene av jobben som kan: (1) redusere jobbkrav og de assosierte fysiologiske eller psykologiske kostnadene, (2) være funksjonelle for å oppnå mål knyttet til arbeidet, (3) stimulere personlig vekst, læring og utvikling (Schaufeli et al., 2009).

På bakgrunn av oppgavens problemstilling, samt de tidsrestriksjoner knyttet til oppgavens omfang, ser vi bort fra jobbkrav og fokuserer på JD-R modellen sin forklaring på hvordan jobbressurser påvirker jobbengasjement. Modellen beskriver en motivasjonseffekt gitt fra jobbressurser, og rent definisjonsmessig er dette logisk, ettersom jobbressurser fordrer til den ansattes vekst, læring, utvikling og de er instrumentelle i å oppnå de mål som er satt i arbeidet (Schaufeli et al., 2009). En annen tilnærming som begrunner hvordan jobbressurser påvirker jobbengasjement, er diskutert gjennom Meijman et al. (1998) sin “effort/recovery approach”. De argumenterer for at et arbeidsmiljø som tilbyr en overflod av ressurser, fostrer en villighet i ansatte til å dedikere deres vilje og evner til å jobbe med en oppgave (Schaufeli et al., 2009).

Vi argumenterer her for at jobbressurser øker motivasjonen, samtidig som de er med på å bygge opp den ansattes kompetanse. Det vil øke sannsynligheten for at den ansatte kan nå sine mål, og dermed skape jobbengasjement. Gjennom denne vekstmuligheten som jobbressurser er med på å skape, kan man anta det gjør den ansatte mer erfaren og kompetent til å forsvare seg mot negative faktorer tilknyttet høye jobbkrav, som for eksempel stress (Bakker og Demerouti, 2008).

Med andre ord er JD-R modellen basert på at ansatte med sterke personlige ressurser, og en overflod av jobbressurser, vil oppleve jobbengasjement i forbindelse med sitt arbeid som kan redusere de negative effektene forbundet med jobbkrav. Dermed vil jobbengasjement ha en positiv effekt på arbeidsprestasjonen, og økt prestasjon vil igjen kunne skape en forhøyning av personlige ressurser gjennom tilegnet kunnskap, kompetanse og mestringsstro. Jobbressursene vil da øke på bakgrunn av de personlige ressursene. Det kan føre til at den ansatte kan gi bedre tilbakemeldinger, gi bedre støtte til sine kollegaer og innta en større variasjon av arbeid på bakgrunn av kompetanse og lignende effekter. Ansatte vil dermed kunne bli mer resistent mot negative faktorer tilknyttet arbeidskrav. Modellen illustrerer dermed en positiv spiral som settes i gang ved hjelp av økt tilgjengelighet og styrkning av personlige og jobbrelaterte ressurser.

Gjennom JDR-modellen fremkommer det et behov for tilstedeværelse av personlig og jobbrelaterte ressurser, men de personlige ressursene blir ikke belyst nærmere i vår studie. Vi ønsker isteden å fokusere på de underliggende egenskapene til jobbressurser som er med på å fordre en positiv sinnsstemning hos individet.

2.3 Jobbressurser som drivere av jobbengasjement

Jobbengasjement er et resultat av den psykologiske sinnsstemningen til ansatte i en organisasjon. Det anses dermed som hensiktsmessig å undersøke hvorfor drivere av jobbengasjement, det vil si jobbressurser i vår studie, fordrer en slik sinnsstemning. Schaufeli og Bakker (2004) argumenterer for at jobbressurser har en indre motiverende rolle, fordi de fostrer den ansattes vekst, læring og utvikling. Samtidig har de også en ytre motiverende rolle, på grunn av at de er instrumentelle i å oppnå de ansattes mål. Vi ser dermed at motivasjon er sentralt for opplevelse av jobbengasjement ettersom jobbressurser har både en indre og ytre motiverende effekt på individet. For å få en dypere forståelse av jobbressurser, er det dermed naturlig å ta utgangspunkt i noen utvalgte motivasjonsteorier.

I Maslows behovshierarki argumenteres det for at det finnes fem hovedkategorier tilknyttet mennesker sine behov. Disse kategoriene blir delt inn i to hovedtyper: behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter (Kaufmann og Kaufmann, 2009).

Tankegangen i modellen sier at underskuddsbehovene må bli tilfredsstilt for å kunne aktivere overskuddsbehovene. Underskuddsbehovene er bygd opp av fysiologiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. Overskuddsbehovene inneholder (1) behov for aktelse, selvrespekt, anerkjennelse og (2) behov for selvrealisering.

Herzberg sin to-faktor teori beskriver lignende kategorier, der underskuddsbehovene tilsvarer hygiene faktorer og overskuddsbehovene tilsvarer overskuddsfaktorer (Pardee, 1990). Med hygiene faktorer mener Herzberg behov som kan føre til misnøye på en arbeidsplass dersom de ikke oppfylles, men som ikke fører til motivasjon dersom de blir oppfylt. Dette kan være fysiske behov, sikkerhetsbehov og sosiale behov. Oppnåelse av aktelse, selvrespekt og anerkjennelse, samt selvaktualisering, er derimot overskuddsbehov som kan føre til økt motivasjon og arbeidsglede hos den ansatte (Pardee, 1990).

Kobler vi Maslows behovshierarki og Herzberg sin to-faktor teori til JD-R modellen, ser vi at det finnes en logisk kobling mellom argumentasjonen i begge modellene. Tilbakemelding på prestasjon mener vi referer til Herzberg sitt behov for aktelse og anerkjennelse som kilde til motivasjon. Variasjon i arbeidet kan knyttes opp mot faktoren omtalt som selvaktualisering, på grunn av at variasjon i arbeidet kan øke behovet for kompetanse og kunnskap. Gjennom dette kan det også oppstå et behov for læring og utvikling. Det kan bidra til å øke personlige ressurser som kan skape en høyere grad av selvrealisering. Autonomi referer til det å kunne være selvstendig i sitt arbeid, og dermed være aktuell i det å aktualisere sine egne tanker og behov. Gjennom autonomi kan det også etableres selvrealisering og selvrespekt.

Foruten det sosiale behov, kan vi se klare sammenhenger mellom motivasjonsfaktorene Herzberg og Maslow har utarbeidet og de i JD-R modellen. Ifølge Herzberg vil sosiale behov være nødvendig for ikke å mistriives i jobben, men de skaper ingen motiverende effekt (Pardee, 1990). Derimot argumenterer JD-R modellen for sosial støtte på arbeidsplassen som en motivasjonsfaktor. Det er rimelig å trekke linjer mot en indre motivasjonseffekt gjennom sosial støtte, på bakgrunn av læring og utvikling som oppnås gjennom sosial støtte fra kollegaer og overordnede. Vi mener sosial støtte også omhandler hjelp, informasjon og deling

av kunnskap fra kontaktpersoner i organisasjonen, som henviser til det Maslow og Herzberg kaller annerkjennelse og aktelse. Med dette som utgangspunkt, vil det være naturlig å støtte opp under argumentasjonen gjort i JD-R modellen. Den omtaler sosial støtte som en indre motiverende rolle og ikke en hygienefaktor, som beskrevet i Herzberg to-faktor teori. Dette gir mening, siden sosial støtte omhandler funksjoner som øker læring og utvikling blant den ansatte i organisasjonen.

2.4 Jobbressurser

Slik det fremkommer av JD-R modellen, er jobbressurser sentrale for å skape jobbengasjement hos ansatte i en bedrift. Bakker og Demerouti (2008) omtaler jobbressurser som de fysiske, sosiale og organisasjonelle aspektene ved en jobb, som kan bidra til å redusere psykologiske tappere eller utvikles for å hjelpe den ansatte til å nå mål og lære og utvikle seg i jobben. Denne beskrivelsen av jobbressurser gir et godt bilde av hvordan slike ressurser er med på å påvirke hverdagen til ansatte i en organisasjon. Som vi nevner tidligere finnes det flere ulike ressurser som kan være tilgjengelig for en ansatt, men alle er ikke nødvendigvis like relevante når det gjelder å fordre jobbengasjement. Vår studie bygger derfor videre på tidligere forskning, gjennomført av Bakker et al. (2007) og Bakker og Demerouti (2008), for å øke sannsynligheten for at de faktorer vi belyser har en sammenheng med jobbengasjement. Disse er som nevnt: tilbakemelding på prestasjon, sosial støtte, jobbvariasjon, autonomi og læring og utvikling.

Jobbressursene skiller seg fra hverandre. Ikke bare på bakgrunn av hvilke kognitive effekter de har på et individ, men også hvordan de oppstår. Blant annet forholder autonomi, jobbvariasjon og læring og utvikling seg til det Deci og Ryan kaller indre (intrinsic) motivasjon, fordi motivasjonsverdien oppstår gjennom selve arbeidsutførelsen (Kaufmann og Kaufmann, 2009). Tilbakemelding på prestasjon og sosial støtte vil derimot omhandle en ytre motiverende effekt, på grunn av at "belønningen ligger utenfor eller i et utvendig forhold til selve jobbutførelsen" (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 103). Dermed får man en variasjon både i form av hvordan jobbressurser skapes, men også hvordan mottaker responderer på ressursene. Som argumentert gjennom Maslows behovshierarki og Herzbergs to-faktor teori, samt Schaufeli og Bakker (2004) sin argumentasjon, mener vi at alle disse formene for jobbressurser kan gi indre motivasjon. Derimot er det mulig at dette blir oppfattet forskjellig av individer. Vi opplever dermed at det er hensiktsmessig å teste dette mot et reelt utvalg.

For å få et dypere innblikk i de ulike jobbressursene og deres egenskaper, blir hver enkelt av dem gjennomgått. Vi vil også argumentere for hvordan de passer inn i forhold til jobbengasjement og JD-R modellen. Utgangspunktet for teori og valgte jobbressurser er at alle jobbressurser er med på å bidra positivt til å oppleve av jobbengasjement i bedrifter.

2.4.1 Autonomi

Vi mener autonomi er et aktuelt begrep i dagens arbeidslivsforskning, med bakgrunn i økningen av antallet som velger å ta høyere utdanning (Statistisk Sentralbyrå, 2014) Dette på grunn av at det vil være naturlig å anta at høyere utdanning medfører en jobb hvor det stilles krav til at den enkelte arbeidstaker behersker å jobbe selvstendig (Carrière og Bremner, 2011). Hackman og Oldham (1975, s. 165) definerer autonomi i jobben som: "the degree to which the job provides substantial freedom, independence and discretion to the individual in scheduling the work and determining the procedures to be used in carrying it out." Dette kan forstås som individets mulighet, gjennom uavhengighet og skjønn, til å planlegge arbeidet og bestemme prosedyrer for gjennomføring av arbeidsoppgaven. DeCharms (1968) i Hetland og Hetland (2012) presenterer videre at autonomi er et resultat av et ønske eller et behov for å ha mulighet til å påvirke og føle at en har fri vilje. Deci og Ryan (1985) peker på autonomi som en viktig motivasjonsfaktor gjennom sin "Self Determination Theory" (SDT). Her er autonomi ett av tre behov som må dekkes for å kunne skape en god psykologisk helse (Deci og Ryan, 2000). Breugh (1999) fant også i sin studie en positiv sammenheng med blant annet jobbtilfredshet og autonomi.

I forhold til autonomi på arbeidsplassen, argumenterer (Gagné, 2014) for at et dimensjonsskifte har blitt gjennomgått. Dette tar utgangspunkt i at organisasjoner stadig må tilpasse seg skiftende markedsforhold, og ledelse av ansatte er ikke lengre nødvendigvis forbundet med å definere klare jobber og kontrollere sine ansatte. I stedet handler det om å utforme en visjon og myndiggjøre selvstendige ansatte til å jobbe opp mot denne visjonen. Det oppstår et behov for autonome ansatte som kan identifisere behov og ta initiativ i skiftende markedsforhold. "A goal-driven process aimed at bringing about a different future that involves goal-generation and goal-striving elements" (Gagné, 2014, s. 52). Dette er det Gagné (2014) kaller proaktivitet, og det er her tilknyttet hvordan individet opplever, håndterer og løser utfordringer for å oppnå sine mål i henhold til organisasjonens visjon. Om vi ser på proaktivitet opp mot jobbengasjement, opplever vi at en proaktiv oppførsel fordrer en økning

av “goal-striving elements” på lik linje med jobbressurser i Schaufeli og Bakker (2004) sin teori.

Gagné (2014) gjennomgår teori knyttet til proaktiv involvering i jobbomgivelser, og tar for seg viktigheten av autonomi. Det omhandler blant annet å kunne handle ut fra sine egne ønsker og behov. Disse individuelle preferansene er hva Gagné kaller autonome former for motivasjon, og vi i vår studie karakteriserer som indre motivasjon. Gagné (2014) argumenterer for at autonome former for motivasjon ikke bare har en større sannsynlighet til å fordre til proaktiv oppførsel, men har også større sannsynlighet for å stimulere endringer for individet og organisasjonen. Dette innebærer at autonomi fungerer som en buffer, og potensielt styrker personlige ressurser og velbefinnende. Dermed øker sjansen for at individet vil fortsette å ta del i proaktivitet i lengre perioder, og at vedvarende proaktiv oppførsel kan føre til høyere prestasjon og måloppnåelse innad i organisasjonen (Gagné, 2014). Knytter vi denne argumentasjonen opp mot JD-R modellen, ser vi en klar parallell mellom proaktiv oppførsel og modellens “positive spiral”. En proaktiv oppførsel vil, tilsvarende som jobbressurser, fordre utvikling av ytterligere jobbressurser og personlige ressurser. Dermed øker jobbengasjement som igjen øker prestasjon.

Gagné (2014) argumenterer videre for at tilbakemelding på prestasjon er linket til autonom motivasjon. Gjennom tilbakemelding blir arbeideren bedre utstyrt til å evaluere seg selv, og dermed gjør det mulig for arbeideren å se fremgang og redusere stress.

2.4.2 Tilbakemelding på prestasjon

Tilbakemelding på prestasjon omhandler det å få respons på arbeidet man utfører eller har utført. Denne typen ressurs forekommer både gjennom formelle og uformelle kommunikasjonskanaler og kan gis både av overordnede og kollegaer. Denne studien benytter følgende definisjon: “actions taken by (an) external agent (s) to provide information regarding some aspect(s) of one's task performance” (Kluger og DeNisi, 1996, s. 255). Den kan forklares med at tilbakemelding på prestasjon ikke bare fokuserer på å gi informasjon til handlingen, men det gir også informasjon om hvor godt handlingen utføres.

På grunn av at tilbakemelding på prestasjon kan være både positive og negative, er det viktig å se på effekten de to variantene av tilbakemelding har på den ansatte. Tidlig teori rundt tilbakemelding på prestasjon, gitt i Thorndikes lov om effekt (Kluger og DeNisi, 1996),

argumenterer for at negativ tilbakemelding straffet arbeideren og positiv tilbakemelding forsterket arbeideren. Thorndike (Kluger og DeNisi, 1996) argumenterte videre for at både straff og forsterkning ga en positiv effekt i form av læring, og dermed økt prestasjon i arbeidet.

Dette har derimot blitt kraftig kritisert av blant annet av Kluger og DeNisi (1996) i Ilgen og Davis (2000). De argumenterer med at selv om negativ tilbakemeldinger er konstruert for å gi en prestasjonsøkende effekt, gjør den ofte det motsatte. Ilgen og Davis (2000) bygger videre på deres konklusjon og forankrer dette i målteori. Denne teorien skiller på hvilken målorientering arbeidstakeren har ved utførelse av arbeidsoppgaver. I prestasjonsorientering ligger målet i å gjennomføre oppgaven med høy prestasjon og godt resultat. I læringsorientering ligger målet i å gjennomføre oppgaven, men hovedmålet ligger i læring og utvikling. Negativ tilbakemelding vil dermed ha en sterkere negativ effekt på prestasjonsorienterte ansatte, enn hos ansatte med en læringsorientert tilnærming til oppgaven. Dette forklarer vi med at presset om høy prestasjon knyttet til oppgaven blir lavere, dersom man har en læringsorientert tilnærming. Dermed vil ikke negativ tilbakemelding, knyttet til prestasjonen, forringe mestringstroen til denne ansatte i samme grad. Det er derfor også større sjanse for at negativ tilbakemelding på læringsorienterte personer vil ha en positiv motiverende effekt. Disse slutningen trekker vi basert på at tilbakemeldingen kan gi konstruktiv kritikk som hjelper den ansatte å lære og utvikle seg, uten å svekke mestringstroen (Ilgen og Davis, 2000).

Tolkning av tilbakemelding på prestasjon vil være svært avhengig av hvilke kilder som gir tilbakemeldinger, og ikke minst hvem som mottar tilbakemeldingen. For at tilbakemelding på prestasjon skal ha en ønsket effekt, må tilbakemeldingen oppleves legitim og bli gitt av en legitim kilde (Podsakoff og Farh, 1989). De argumenter også for kontrollteori, og at mennesker ønsker å minimere manglende overensstemmelse mellom sin indre vurdering og det ytre miljø. Dersom positiv tilbakemelding inntreffer, vil mennesker knytte sin oppførsel til en standard som gis av det ytre miljø og fortsette i samme spor som tidligere. Negativ tilbakemelding vil derimot bryte med den indre standarden og prøve å minimere den manglende overensstemmelsen med ytre miljø. Det vil igjen å øke innsatsen og motivasjonen for å nærme seg denne ytre standarden. Dersom denne innsatsen ikke reduserer gapet mellom det ytre og det indre, vil den ytre standarden bli forkastet og motivasjon og prestasjon synker.

For å få et annet perspektiv viser vi til Jobb karakteristikk modellen (JKM), utformet av Hackman og Oldham (Gagné, 2014), som knytter jobbattributter til motivasjon og prestasjon i arbeidet. De argumenterer for at tilbakemelding gir kunnskap om resultater, og vil dermed i sammenheng med variasjon, identitet og autonomi skape en indre motivasjon. Dette skiller seg fra Kaufmann og Kaufmann (2009) som argumenterer for at handlinger utenfor selve arbeidsutførelsen, slik som tilbakemelding på prestasjon, er ytre motivert. I likhet med vår studie, knytter forfatterne av JKM deres argumentasjonen opp mot klassiske teorier som Maslows behovshierarki. Her argumenter de blant annet for at både positiv og negativ tilbakemelding på prestasjon er med på å oppfylle behovet for anerkjennelse, og dermed skape en indre motiverende effekt på den ansatte som får tilbakemelding.

Denne studien fokuserer på å forklare fenomenet jobbengasjement i kunnskapsbedrifter, hvor arbeidsoppgaver kan være svært komplekse. Her er de ansatte avhengig av å sette seg høye mål og inneha høy mestringstro. Dette er karakteristikk, omtalt av Ilgen og Davis (2000), til personer med en tilbøyelighet mot en læringsorientering. Som gjennomgått i teorien har disse personene en mental resistans mot de negative effektene knyttet til negativ tilbakemelding, og de har en større evne til å ta innover seg konstruktiv kritikk uten å forringe mestringstroen. Dermed kan man anta at slike personer har en større mulighet for å oppnå positive effekter av negativ tilbakemelding, ettersom manglende tilbakemelding kan gi manglende kontroll hos autonome arbeidere.

Grunnet den potensielle kompleksiteten i arbeidsforholdet i kunnskapsbedrifter, kan det være vanskelig å få tilbakemeldinger direkte gjennom oppgaver. Det er dermed naturlig å anerkjenne negativ tilbakemelding som vesentlig bedre enn ingen tilbakemelding i et slikt miljø. Gjennom denne tolkningen kan man se på tilbakemelding på prestasjon som en utelukkende positiv faktor tilknyttet JD-R modellen og jobbengasjement i denne studien. Blant annet fordi den er med på å fordre aspektet dedikasjon tilknyttet jobbengasjement gjennom å hjelpe den ansatte å fokusere på hva som er viktig for å lykkes i sitt arbeid (Bakker og Demerouti, 2008). Derimot krever denne argumentasjon et visst nivå av sosial støtte, ettersom tilbakemelding uten at sosiale bånd er opprettet kan føles uberettiget og gi en forringende effekt av tilbakemeldingen (Podsakoff og Farh, 1989).

2.4.3 Sosial støtte

Sosial støtte er blant annet blitt definert som ”the availability of helping relationships and the quality of those relationships” (Leavy, 1983, s. 5). Jonge og Kompier (1997) definerer sosial støtte tilknyttet arbeidsplassen som ”det allmenne nivået av hjelpsom sosial interaksjon som er tilgjengelig i arbeidssituasjonen fra både kolleger og overordnede” (Aarøen, 2014, s. 13). Vi føler denne definisjonen av sosial støtte er begrenset. på bakgrunn av at sosial støtte tilknyttet arbeid kan også komme fra kilder utenfor kolleger og overordnede. Dermed vil definisjonen til Deelstra et al. (2003, s. 1) for mottatt sosial støtte på arbeidsplassen være hensiktsmessig å benytte: ”actions of others that are either helpful or intended to be helpful”. Den kan oversettes til handlinger som er til hjelp eller med intensjon om å være til hjelp.

Det har vært en tydelig endring de siste tiårene med tanke på gjennomføring av den enkelte sin arbeidsdag (Cooper, 2005). Tidligere bestod arbeidet hovedsakelig av fysisk arbeid rettet mot natur og industri, men det har vært en utvikling mot en, i større grad, kunnskapsbasert arbeidshverdag (Jonge og Kompier, 1997). I kunnskapsbasert arbeid vil man oppleve andre typer belastninger enn ved fysisk relatert arbeid. Vi antar at fokuset rettes mot en større psykologisk belastning relatert til arbeidspress enn fysiske utfordringer.

Det er blitt gjennomført flere undersøkelser som påviser den negative påvirkningen psykologisk press har på både den mentale og fysiske helsen til ansatte (Jonge og Kompier, 1997, Stachour, 1998). Med dette som utgangspunkt, er det også blitt gjennomført flere undersøkelser som peker på den positive innvirkningen sosial støtte vil ha på individet (Cohen og Syme, 1985, Cohen og Wills, 1985, Dean og Lin, 1977). I forbindelse med dette kan vi derfor anta at behovet for sosial støtte har økt.

Dette behovet synliggjør Axelsen og Hartmann, når de beskriver mennesket som: ”utadrettet, utforskende og tilknytningsorientert i sin natur, med et behov for å mestre, oppleve sammenheng, trygghet og mening i samhandling med andre. Behovet for mellommenneskelig kontakt blir vurdert som en grunnleggende drivkraft hos mennesket” (1999, s. 192). De peker her på et grunnleggende behov mennesket har for sosiale relasjoner og støtten de tilfører.

Sosial støtte kan komme i mange ulike former. Det kan for eksempel være gjennom små vitser og interaksjoner for å begrense kjedsomhet på jobb, rådføring, gi støtte eller hjelpe direkte i arbeidet som skal gjennomføres. Den sosiale støtten vil dermed ha ulike aspekter, og

man ser at sosial støtte er en funksjon av forskjellige typer interaksjon (House, 1981). Med en tilsvarende forståelse av sosial støtte, tas det utgangspunkt følgende tredelt inndeling av sosial støtte: emosjonell støtte, kognitiv støtte og materiell støtte (Cobb, 1976, House, 1981, Leavy, 1983).

Jacobson (1986) beskriver tredelingen slik: Emosjonell støtte refererer til atferd som fremmer følelsen av komfort og får en person til å tro at han eller hun er beundret, respektert, elsket, og at andre er tilgjengelige for å gi omsorg og trygghet. Kognitiv støtte refererer til informasjon, kunnskap og/eller råd som hjelper den enkelte til å forstå dens verden og til å tilpasse seg endringer innenfor denne verdenen. Materiell støtte refererer til goder og tjenester som bidrar til å løse praktiske problemer.

Emosjonell støtte, koblet opp mot JD-R modellen og motivasjonsteoriene nevnt tidligere, kan manifestere seg til å oppnå en motiverende effekt. Bandt annet omhandler emosjonell støtte det å bli respektert og sett. Ifølge Maslow og Herzberg handler dette om anerkjennelse og oppnåelse av selvrespekt som har en indre motiverende effekt. I tillegg argumenter JD-R modellen for at en slik form for sosial støtte ikke bare gir en støttende effekt, men den bygger også relasjoner mellom ansatte i en organisasjon som igjen øker kommunikasjonshyppighet og effekt (Bakker og Demerouti, 2007). Vi mener at slike relasjoner er med på å bygge opp informasjonsstrømninger, og dermed læring og utvikling innad i organisasjonen.

Den kognitive støtten bygger videre på denne effekten og knyttes til definisjonen av jobbressurser, som elementer som kan: "(1) reduce job demands and the associated physiological and psychological costs, (2) be functional for achieving work goals, or (3) stimulate personal growth, learning, and development (Demerouti, Bakker, Nachreiner, et al., 2001)", omtalt i Schaufeli et al. (2009).

Gjennom deling av kunnskap og rådgivning, vil kognitiv støtte kunne ha både en indre og ytre motiverende effekt. Dette med bakgrunn i at det stimulerer til personlig vekst (indre motivasjon), reduserer jobbkrav (på bakgrunn av kompetanse) og er funksjonelle med tanke på å oppnå de mål som er satt. Til slutt vil materiell støtte være en ytre motiverende faktor, på grunn av at den hjelper ansatte til å oppnå sine mål, gjennom forsyning av materiell som brukes til å bryte ned blokkeringer som står i veien for å nå målet. Vi ser dermed at det er en

uoverensstemmelse mellom tradisjonelle motivasjonsteorier og teori rundt sosial støtte tilknyttet jobbengasjement.

Man kan tenke seg at behovet for sosial støtte øker med mengden variasjon i arbeidet, ettersom økt variasjon også øker potensielle krav og blokkeringer. Dermed kan også behovet for kognitiv og materiell støtte øke. På en annen side kan man argumentere for at behovet for emosjonell støtte og tilbakemelding på prestasjonen kan øke ved lav jobbvariasjon. Dette på grunn av at med få arbeidsoppgaver, kan det bli enda viktigere for individet å få tilbakemeldinger på at arbeidet man gjør er viktig.

2.4.4 Jobbvariasjon

Jobbvariasjon referer til variasjon i type arbeidsoppgaver i den jobben man befinner seg i. Om arbeidsdagen består av forskjellige sekvenser, vil variasjonen i arbeidet representeres ved forskjeller i de aktuelle sekvensene (Pentland, 2003). Som motsetning til høy jobbvariasjon har man ensformig arbeid. Dette blir definert som arbeid med et fåtall arbeidsoperasjoner som blir gjentatt hyppig eller i lengre tid, og kan føre til enten psykologiske eller fysiologiske plager (Arbeidstilsynet, n.d.). Man kan dermed se at man forholder seg annerledes til variasjon i jobben i dag, enn da Taylor presenterte følgende: ”best method becomes standard, and remains the standard... until it is superseded by a quicker and better series of movement” (Taylor, 1919, s. 118). Fokuset lå her på standardiserte og kontrollerte oppgaver fremfor en variert jobbhverdag for de ansatte.

Redesign av arbeidsoppgaver har i lengre tid blitt satt i fokus for å øke produktivitet og hindre fremmedgjøring fra jobben (Hackman og Oldham, 1976). For å få en klarhet i hvordan man skal kunne endre arbeidernes holdning og øke produktivitet, har det vært fokus på jobbattributter. Hackman og Lawler (1971) argumenterte for viktigheten av å gjøre jobben meningsfull for å øke arbeidsgleden og produktiviteten blant ansatte. De mente at for å gjøre jobben meningsfull, var det viktig for arbeideren å benytte seg av ferdigheter som var viktig personlig. Det vil si at der det var mulighet for variasjon i arbeidet og personlig meningsfulle ferdigheter ble involvert, ville det skape en høyere identifikasjon mellom arbeideren og sin arbeidsplass, og dermed økt velvære og prestasjon.

Det er imidlertid viktig å presisere at høy grad av variasjon må bli opplevd av arbeideren for å skape denne effekten og ikke fra en utenforstående (Carrière og Bremner, 2011). I sin studie

fant Hackman og Lawler (1971) en sterk positiv korrelasjon mellom jobbattributter som jobbvariasjon, tilfredshet med jobben og motivasjon. De så også at de som var tilfreds med jobben ofte utførte arbeid av høyere kvalitet, og var mer effektive enn de som rapporterte et lavere nivå av disse jobbattributtene (inkludert variasjon).

Knytter vi jobbvariasjon opp mot jobbengasjement og JD-R modellen, ser vi at variasjon er med på å skape en indre motiverende faktor. Dette argumenteres med at variasjon i oppgaver bidrar til å skape organisasjonslæring, ved at det skaper et behov for å utvikle kompetanse og kunnskap for å kunne gjennomføre disse varierte oppgavene (Huber, 1991). Dette behovet vil derfor være en avgjørende faktor for om den ansatte må opparbeide seg kompetanse og kunnskap, og deretter lære og utvikle seg for å kunne gjennomføre de oppgaver som er satt. Oppsummert vil jobbvariasjon være en utløsende faktor for det Maslow og Herzberg kaller selvrealisering. Dette gjør at jobbvariasjon bidrar til å øke andelen personlige ressurser, som igjen er med på å skape og gjøre jobbressurser tilgjengelig for andre ansatte i organisasjonen gjennom sosial støtte og læring og utvikling.

2.4.5 Læring og utvikling

Som vi trakk frem tidligere i teorikapitlet, har samfunnet og arbeidsmarkedet i Norge beveget seg fra fysisk og repetitivt arbeid over til et kunnskapsbasert samfunn og arbeidsmarkedet (Jonge og Kompier, 1997). Man har dermed en høyere utdanningsnivå og et skiftende marked, som fordrer et behov for autonome arbeidere med kapasitet og kunnskap til å kunne gjennomføre varierte og avanserte arbeidsoppgaver. Dette skaper et behov for læring og utvikling i organisasjoner, men også hos arbeidstakere (Maurer et al., 2003). Videre argumenterer vi for at sosial støtte er viktig for at læring og utvikling skal kunne overføres på tvers av organisasjoner gjennom interpersonlig kontakt og tilbakemelding på presentasjon. Dette knyttes til Podsakoff og Farh (1989) som argumenter for tilbakemeldinger gir kun ønsket effekt, dersom de oppleves som legitim og bli gitt av en legitim kilde.

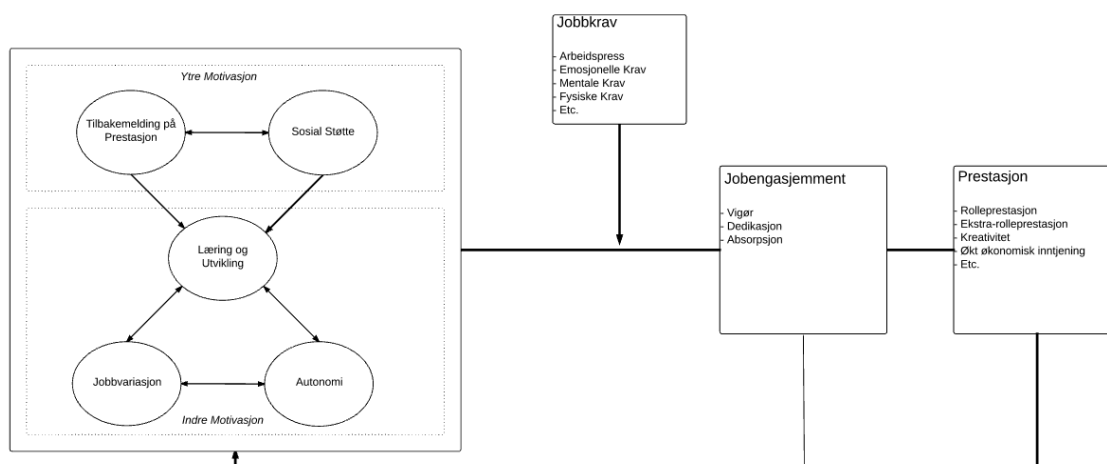
Gjennom denne argumentasjonen ser vi at læring og utvikling er en svært viktig jobbressurs på bakgrunn av koblingen den har opp mot andre jobbressurser. Dette reflekteres i Kaye og Jordan-Evans (2000) sin forskning, som viser til at denne ressursen er den flest arbeidstakere rangerer som den viktigste. Når læring og utvikling forekommer, vokser den ansattes kompetanse, som igjen kan skape flere muligheter på et karrieremessig og personlig plan.

Dette er hva Herzberg og Maslow referer til som behov for selvrealisering, hvor den ansatte oppnår den personlige og karrieremessige kompetansen til å nå de indre satte mål.

Videre er læring og utvikling vitalt for at ansatte i en organisasjonen skal kunne føle at de behersker hverdagen, ettersom forandringer i organisasjonens omgivelser krever forandringer i måten organisasjonen opererer på (Gagné, 2014). Knyttet opp til terminologien i JD-R modellen vil jobbkravene bli for krevende for ansatte uten tilstedeværelse av læring og utvikling, og dermed blir jobbensgjement og prestasjon fraværende fra arbeidsoppgavene som skal gjennomføres.

2.5 Teoretisk oppsummering - forklarende modell

For å få en oversiktlig oppsummering av teorien som bygger opp rundt forskningen i denne studien, har vi utarbeidet en konseptuell modell for å forklare tankegangen (figur 2.2). Denne er bygd opp med utgangspunkt i JD-R modellen (figur 2.1), og beholder den samme rasjonaliseringen og oppbygningen. Derimot fokuserer vår modell mer på de forskjellige typene jobressurser og setter dem i sammenheng med hverandre. Modellen som er fremlagt i denne studien tar ikke standpunkt i en teori som absolutt, men den låner konsepter fra disse og andre behovs- og motivasjonsteorier.



Figur 2. 2 Utvidet JD-R modell

Vår inndeling av jobressurseren som indre og ytre motiverende tar utgangspunkt i Self Determination Theory (SDT). SDT ble utviklet på bakgrunn av nysgjerrighet knyttet til indre motivasjon, som ikke kunne forklares gjennom datidens mest anerkjente motivasjonsteori; Hull's drive theory (Gagné, 2014). SDT skiller mellom ytre og indre motivasjon, og den

beskriver indre motivasjon som å gjøre noe for sin egen skyld mens ytre motivasjon utføres for å oppnå et instrumentelt mål (Reiss, 2012). Det oppstår dermed et skille mellom hvordan man skulle oppføre seg til indre motivasjon og ytre motivasjon.

Reiss (2012) mener imidlertid for at menneskelig motivasjon er for varierende til å deles inn i to kategorier, og argumenter med følgende: “Moreover, extrinsic motivation (a means to an end) arises from the pursuit of the intrinsically valued goal it produces; thus, it is not a separate and distinct category of motivation” (Reiss, 2012, s. 153). Enkelt sagt vil all motivasjon ha bakgrunn i å nå indre motiverte mål for det spesifikke individet.

2.5.1 Ytre motivasjon

Ytre motivasjon omhandler de faktorer som kommer utenfra individet og gir motivasjon til å gjennomføre oppgaver. I likhet med Reiss, argumenterer vi for at denne typen motivasjonsfaktorer ikke nødvendigvis holder seg til en form for motivasjon. Tilbakemelding på prestasjon og sosial støtte omtaler vi som ytre motiverende effekter, på bakgrunn Jobb karakteristikk modellen (Gagné, 2014), da de kobles mot handlinger gjort utenfor selve arbeidsutførelsen. Samtidig kan vi argumentere for at sosial støtte og tilbakemelding ikke er rent ytre motiverende, på grunn av de kan knyttes opp mot læring og utvikling. Gjennom denne forbindelsen kan de dermed ha en indre motiverende effekt, ved at de er med på å skape grunnlag til å nå indre motiverte mål og skaper personlige ressurser for å nå disse målene. Den kan også betraktes som en faktor for å oppleve selvrealisering, sett gjennom Herzberg og Maslow teorier.

Tilbakemelding på prestasjon er nyttig for å få tilbakemelding på hva individet må endre, samt hva individet må lære for å kunne leve opp til den standarden som kreves for å unngå negativ tilbakemelding, i henhold til Podsakoff og Farh (1989) sine kontrollteori. Hensikten er å øke sannsynligheten for at individet skal kunne nå sine egne indre motiverte mål gjennom økt informasjon, kunnskap og kompetanse.

Sosial støtte knyttes også til denne typen tankegang, på grunn av at sosial støtte kan innebære kommunikasjon, støtte og læring mellom kollegaer, underordnede og/eller overordnede. Dette gjør det mulig å oppnå en høyere kompetanse for individet, eller gi informasjon om hvordan man skal kunne oppnå sine egne indre motiverte mål. Det vil si økt læring og utvikling hos individet, som igjen kan føre til større muligheter for å nå de mål som er satt av individet selv.

Videre er sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon sterkt sammenkoblet, på bakgrunn av hvordan de påvirker hverandre. Sosial støtte fører til nære relasjoner mellom personer, som igjen er med på å påvirke hvordan mennesker mottar, dekker og behandler informasjon. Dersom det finnes sterke sosiale bånd mellom en underordnet og en overordnet, kan tilbakemelding gitt av den overordnede, bli tolket på en annen måte enn hvis overordnede og underordnede har en ikke-relasjon.

Tilbakemelding på prestasjon kan også være med på å forme det sosiale båndet mellom mennesker. Dersom tilbakemeldinger blir gitt på en nedverdiggende måte, er det lite sannsynlig at mottakeren av tilbakemeldingen vil ha noe insentiv om å utvikle sosiale bånd med denne tilbakemelder. Om mottaker derimot får en positiv og godt utformet tilbakemelding, er det større sannsynlighet for at sosiale bånd og gode relasjoner vil oppstå mellom sender og mottaker.

2.5.2 Indre motivasjon

Modellen beveger seg videre over til indre motiverende faktorer. I denne studien er det læring og utvikling, jobbvariasjon og autonomi, og vi vil argumentere for at disse er tett knyttet sammen på bakgrunn av at de i stor grad påvirker hverandre. Jobbvariasjon fører til behov for autonomi og læring, ettersom det ved varierende arbeidsoppgaver er behov for å kunne tilegne seg kunnskap og informasjon som er nødvendig for å kunne utføre oppgavene. Videre er autonomi nødvendig, ettersom varierende arbeidsoppgaver kan medføre en annen kompleksitet enn i rutineoppgaver. Ved kompleksitet er det vanskelig for utenforstående å koordinere og kontrollere (Gagné, 2014), og dermed er det avgjørende for individet å inneha nok autonomi til å gjøre denne jobben selv.

Autonomi knyttes til læring og utvikling, og omvendt. Dersom ansatte har høy grad av autonomi, kan de finne det nødvendig å gjennomføre oppgaver de ikke har den nødvendige kunnskapen for å utføre i henhold til den målte standarden. Dermed blir det nødvendig for den ansatte å tilegne seg kunnskap og utvikle seg for å kunne gjennomføre disse oppgavene. På den andre siden vil dermed læring og utvikling kunne gi kunnskap og kompetanse, som gjør det mulig gjennomføre avanserte arbeidsprosesser og oppgaver i henhold til de ytre standardene. Resultatet er at man vil være tilgjengelig for å utføre en rekke forskjellige

arbeidsoppgaver, og som argumentert ovenfor, medfører dette et behov for autonomi på bakgrunn av kompleksitet.

Videre tar JD-R modellen for seg argumentasjonen gjort i kapittel 2.4.5, som viser at jobbressursen læring og utvikling er sterkt tilknyttet de øvrige jobbressursene. Dermed viser modellen en sterk kobling mellom læring og utvikling og både ytre og indre motiverte jobbressursene. Dette viser til viktigheten av tilstedeværelsen av læring og utvikling, slik at de andre jobbressurser skal kunne utfolde seg og skape opplevelsen av jobbengasjement.

2.6 Presentasjon av hypoteser

Som nevnt tidligere, argumentert for i JD-R modellen, gir jobbressurser og personlige jobbressurser en motstandsdyktighet mot de negative påkjenningene tilknyttet jobbkrav (Schaufeli et al., 2009). Den ansatte vil dermed få større kapasitet til å gjennomføre sitt arbeid. Jobbressurser bygger altså opp til jobbengasjement, der jobbengasjement påvirker den ansatte til å kunne gjennomføre sine arbeidsoppgaver med høyere kvalitet, høyere arbeidsglede og bedre prestasjon (Bakker og Demerouti, 2008, Schaufeli et al., 2002, Xanthopoulou et al., 2009). Resonnementet og modellen i denne studien argumenterer for at jobbressurser øker jobbengasjement, og dette blir testet i følgende hypotese:

H1: Ansatte med høy grad av jobbressurser har høyere grad av jobbengasjement

I den teoretiske oppsummeringen argumenterer vi i samråd med teori at jobbressursen læring og utvikling er knyttet til samtlige jobbressurser. Gagné (2014) argumenterer for at skiftende markedsforhold skaper endringer som krever proaktive autonome individer som må lære seg å knytte sine arbeidsoppgaver opp mot disse endringene. Resultatet av dette er at man skaper behov for jobbvariasjon. Dersom disse varierte arbeidsoppgavene skal bli gjennomført i henhold til den ytre standarden, for å hindre tap av motivasjon og prestasjon (Podsakoff og Farh, 1989), har man behov for læring og utvikling. Vi argumenterer for at dersom læring og utvikling skal kunne foregå, har man behov for sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon. Dette viser altså til læring og utvikling som en sentral jobbressurs. Samtidig viser det til at jobbressurser opptrer i en gjensidig avhengighet, og kan de dermed ikke undersøkes i isolasjon.

Vi ønsker å undersøke dette gjennom å sette følgende hypotese:

H2: Ansatte med høy grad av jobbressursen læring og utvikling, har også høyere grad av andre jobbressurser (Autonomi, Jobbvariasjon, Sosial støtte og Tilbakemelding på prestasjon)

For å teste argumentasjonen i denne studien opp mot forskjellig teori rundt motivasjon (Kaufmann og Kaufmann, 2009, Pardee, 1990, Schaufeli og Bakker, 2004), ønsker vi å undersøke om det finnes forskjeller mellom de jobbressurser som er kategorisert som ytre motiverende og indre motiverende opp mot jobbengasjement. Dette med utgangspunkt i forskjellig teori om motivasjon, hvor det blant annet Maslows behovshierarki (Kaufmann og Kaufmann, 2009) og Herzbergs to-faktor teori (Pardee, 1990), samt Gagné (2014) sin teori rundt proaktivitet argumenter for at indre motiverende faktorer har større påvirkning på individet enn ytre motiverende faktorer. Vår studie, i likhet med Schaufeli et al. (2009) og Reiss (2012), argumenterer for at jobbressurser er for komplekse til å karakteriseres som enten indre eller ytre motiverende, men heller har både en indre og ytre motiverende effekt. Dette testes gjennom å se på om ytre motiverende jobbressurser har svakere korrelasjoner med jobbengasjement enn indre motiverende jobbressurser, ved å opprette hypotesen:

H3: Jobbressurser med indre motiverende effekt korrelerer sterkere med jobbengasjement enn jobbressurser med ytre motiverende effekt.

3. Metode

For å få en oversikt, forstå og videreformidle funn i den verden man observerer, er det nødvendig å kunne forstå og kommunisere den i et språk bygd opp av teori (Handfield og Melnyk, 1998). Dette begrunner Handfield og Melnyk (1998) gjennom utsagnene til Kerlinger (1986) og Reynolds (1971) på følgende måte:

without theory, it is impossible to make meaningful sense of empirically-generated data, and it is not possible to distinguish positive from negative results (Kerlinger, 1986, p. 23). *Without theory, empirical research merely becomes 'data-dredging'. Furthermore, the theory-building process serves to differentiate science from common sense* (Reynolds, 1971) (Handfield og Melnyk, 1998, s. 321)

Målet i en forskningsstudie, inkludert masteroppgave, er å danne kunnskap. Dette blir gjort gjennom å skape nye teorier, forlenge teorier, og vise hvordan teori kan være med å forklare eller bli forkastet i sammenheng med den empiriske forskningen som blir gjennomført (Handfield og Melnyk, 1998). All data man samler inn, blir belyst og tolket på bakgrunn av teorien som er satt. Det er dermed viktig å se nærmere på hva teori faktisk er. Enkelt sagt kan man definere teori som “en generell påstand om virkeligheten” (Johannessen et al., 2011, s. 51) For at denne påstanden om virkeligheten skal være gyldig innenfor vitenskapen må den ha (Johannessen et al., 2002): (1) et visst generalitetsnivå, (2) være en forenkling av virkeligheten, (3) si noe om regelmessigheter, (4) si noe om sammenhenger, og ha en faglig begrunnelse på bakgrunn av empiri og/eller logiske resonnementer

Dette kapitlet omhandler hvordan denne studien går frem for å bygge opp sitt metodiske grunnlag. Det legges frem ved å gå gjennom studiens forskningsdesign, til videre å se på utvalg for innsamling av data, og referanseutvalget som er brukt til å forankre studien. Deretter presenteres relevante begreper knyttet til forskningsdesignet som er brukt i denne studien. Videre legger kapitlet frem hvilke prosedyrer som er brukt for innsamling av data, utforming av spørreskjema og en utgreiing av variablene i undersøkelsen. Som avslutning på kapitlet legger vi frem analysemetodene som er benyttet, og forklarer hvordan disse er med på å bygge opp legitimitet rundt resultatene i denne studien.

3.1 Valg av metode og forskningsdesign

3.1.1 Bakgrunn for valg av metode

Når det gjelder valg av metode skiller man ofte mellom to ulike typer problemstillinger, beskrivende eller kausale. Den beskrivende problemstillingen er opprettet for å få en større forståelse av dagens situasjon, gjerne for å få en større innsikt i de problemer man har observert (Jacobsen, 2005). I kausale problemstillinger ønsker man å finne en sammenheng, eller se etter en årsak - virkning (Jacobsen, 2005). Videre argumenterer Jacobsen (2005) for at disse to problemstillingene vil fordre til ulike undersøkelsesopplegg. Dette innebærer at problemstillingen vil være styrende for hvordan man utarbeider sin forskningsmetode.

Den kvalitative tilnærming til metode innebærer å innhente primærdata hovedsakelig gjennom observasjon, individuelle intervjuer eller gruppeintervjuer, for deretter å granske sekundærdata gjennom kildegransking. En slik form for datainnsamling kalles gjerne intensive. Det vil si at dataene som er samlet er basert på få enheter og går i dybden.

Den kvantitative metoden er kategorisert som en ekstensiv datainnsamlingsmetode. Dette medfører at man tar for seg mange enheter. Derimot er dataene man mottar relativt lukket på grunn av at informasjonen som samles inn er predefinert av forskeren (Jacobsen, 2005).

Vanlig brukte verktøy for å samle inn data til denne typen metode er ferdigutformede spørreskjemaer. Disse blir enten lest og besvart av deltakeren, eller så blir spørsmålene lest opp av noen tilknyttet studien og gir deltakeren svaralternativer. En slik metode gjør at man ikke kan ta hensyn til ulike enheter, men at alle enheter tvinges inn i forhåndsdefinerte kategorier og båser (Jacobsen, 2005). Dette er både styrken og svakheten til kvantitativ metode. Styrken ligger i at man kan generalisere de dataene man henter inn på bakgrunn av standardisering. Svakheten ligger i at man er bundet til de lukkede svaralternativene. Det medfører at det ikke er mulig å innhente ny informasjon fra kilden, på bakgrunn av at deres svar er bundet til forskerens forutfattede forestilling.

Dermed kan man argumentere for at de to tilnærmingene gir forskjellige typer data: brede eller dype. Derimot er metodene ikke gjensidig utelukkende. På grunn av vår studie sitt tidsomfang og natur, er det ikke optimalt å utforme undersøkelsen til å omhandle begge metoder. Dermed er det problemstillingen som dikterer hvilken metode som med høyest sannsynlighet kan være hjelpelig til å besvare problemstillingen.

3.1.2 Valg av metode

Denne studien baserer seg på en kvantitativ tilnærming for innsamling av data. Dersom man analyserer problemstillingen “Hva er sammenhengen mellom opplevelsen av jobbressurser og opplevelsen av jobbengasjement i to norske kunnskapsbedrifter”, vil det være mulig å kunne gi en forklaring på om problemstillingen er eksplorerende eller forklarende. Hvilke uttrykk som er brukt i en problemstilling vil ofte gi oss et innblikk om hvilken natur problemstillingen har. I dette tilfelle ser vi at “opplevelsen” er et sentralt begrep, som innebærer en individuell tolkning hos respondenten som undersøkes. Man snakker her om det å få et større innblikk i hvordan respondenten føler, og behov for et dypt innsyn som peker mot en eksplorerende natur. Derimot er det begrepet “sammenheng” som er det viktigste begrepet i denne problemstilling til å forklare dens natur. Man ønsker å se på hvordan to faktorer sammenhenger med hverandre, altså årsak - effekt. Dette vil si at den valgte problemstillingen har et klart mål om å finne forklaring på hvordan sammenhengen mellom to faktorer henger sammen. Det vil si en forklarende eller testende problemstilling.

“En eksplorerende problemstilling vil ofte kreve en metode som får fram nyanserte data, går i dybden[...] ofte et behov for å konsentrere seg om noen få undersøkelsesenheter, det vi kan kalle en intensivt opplegg” (Jacobsen, 2005, s. 62). En slik problemstilling knytter seg til en kvalitativ metode.

Derimot vil det i en forklarende eller testende problemstilling være hensiktsmessig “å finne omfanget, hyppigheten, eller utstrekningen av et fenomen. Dette betyr at problemstillingen innebærer et ønske om å gå i bredden [...] Vi ønsker et ekstensivt opplegg” (Jacobsen, 2005, s. 62). I vår studie har vi en forklarende problemstilling, og derfor ønsker vi en kvantitativ tilnærming til datainnsamlingen. Rent praktisk medførte dette å sende ut elektroniske spørreskjema som ble besvart av respondentene.

3.1.3 Bakgrunn for valg av forskningsdesign

I likhet med valg av metode, er forskningsdesign svært avhengig av problemstillingen som er satt. Forskningsdesignet skal være skreddersydd så det egner seg til å belyse problemstillingen man ønsker å undersøke (Jacobsen, 2005). Hvordan man samler inn data, og hvordan de behandles, gir grunnlag for å avgjøre om hvorvidt dataene er med på å gi valid

og pålitelig innsikt. Hvordan man designer sin undersøkelse er ofte knyttet til to forskjellige dimensjoner: (1) Bredder eller dybde, (2) beskrivende eller forklarende.

Som nevnt ovenfor tar denne studien for seg en forklarende problemstilling, og samler dermed inn data gjennom en kvantitativ tilnærming. Dette gir føringer for forskningsdesign, ved at man ønsker å ha et bredt utvalg og et høyt antall forskjellige respondenter. Vi kan argumentere for at det ville vært optimalt å gå både i dybde og bredde, men dybde i tillegg til bredde krever tid og arbeid. Rammeverket til denne studien gjør at bruk av to forskjellige metoder anses som ikke gjennomførbart. Dermed fokuserer vi i denne studien på bredde, for å få generalitet i forskningsprosessen. Generalitet er knyttet til det at forskjeller og nyanser forsvinner, samtidig som konklusjonene som blir satt ut fra datagrunnlaget blir mer generelle i betydningen generaliserbare (Jacobsen, 2005).

3.1.4 Valg av forskningsdesign

Forskningsdesignet valgt i denne studien er av en ekstensiv art. Gjennom dette forskningsdesignet "kan vi få en relativt presis beskrivelse av 1) omfanget av selve fenomenet og 2) ulike sammenhenger mellom fenomenet og andre variabler" (Jacobsen, 2005, s. 94).

I tillegg til hvordan man samler inn data, er det også nyttig ha fokus på tidspunktet for innhenting av data, og på utvalget datainnsamlingen er hentet fra. I denne sammenheng er det vanlig å skille mellom: (1) en situasjon på et gitt tidspunkt (tverrsnittstudier), (2) utvikling i et utvalg over tid (tidsseriestudier), (3) utvikling i en spesiell gruppe over tid (kohortstudier), (4) utvikling hos enkeltpersoner over tid (panelstudier) (Jacobsen, 2005, s. 101). På bakgrunn av studiens tids- og ressursbegrensninger er det her valgt å foreta en tverrsnittstudie. Som er en undersøkelse av hvordan situasjonen ser ut for et utvalg på et gitt tidspunkt.

I sin helhet kan det argumenteres for at denne studien har valgt en forklarende (kausal) design. Utfordringen med dette, ligger i at et slikt design forsøker å innføre naturvitenskapelige idealer til samfunnsvitenskapen. Hvor naturvitenskapen viser til lovmessigheter, "hvis A, så alltid B" (Jacobsen, 2005, s. 108). Dette skaper problematikk i den sosiale verden, hvor kompleksiteten rundt oppførselsmønstre til sosiale vesener er vesentlig forskjellig fra objekter studert i naturvitenskapen.

Videre må man forholde seg til tre forskjellige forhold for å kunne tilfredsstillende utsagn om kausalitet (Jacobsen, 2005, s. 109-110):

- 1. Det må være samvariasjon mellom det vi antar er årsaken, og det vi antar er virkningen*
- 2. Årsak må komme før virkning i tid, og det må være tidsmessig nærhet mellom årsak og virkning.*
- 3. Kontroll for alle relevante forhold*

For å koble dette opp mot studien, vil det foreligge følgende: 1) Dersom det er variasjon i jobbengasjement, må det også være variasjon i jobbressurser. 2) Dersom jobbengasjement øker, må noen av jobbressursene fått større betydning eller økt, i forveien. 3) Alle andre variabler som kan øke jobbengasjement må være lik, dersom man skal kunne se effekt av jobbressurser opp mot jobbengasjement.

Ved å ta utgangspunkt i punktene ovenfor, ser man dermed at studien vil få et stort problem på bakgrunn av spesielt forhold 2 og 3. Gjennom en tversnittstudie vil det være umulig for forfatterne å si noe om tidsaspektet når forandringer tok sted. Videre vil det være umulig for forfatterne å kontrollere alle utenforliggende variabler som kan ha innvirkning på jobbengasjement.

Ut fra dette resonnementet ser man at det ikke er mulig for forfatterne av denne studien å uttale seg om kausalitet av dataene som er samlet inn. Dermed faller man tilbake til en deskriptiv design, eller det noen kaller for korrelasjonelle design (Jacobsen, 2005). På bakgrunn dataene som samles inn blir gjort gjennom en tversnittundersøkelse, kan man altså bare peke på “fenomener som varierer sammen på et gitt tidspunkt” (Jacobsen, 2005, s. 102).

3.2 Valg av verktøy

I denne studien hvor en kvantitativ tilnærming til innsamling av data er benyttet, er det viktig å benytte oss av de verktøy som er med på å gi mest mulig konkret data knyttet til det fenomenet vi ønsker å belyse. Dette er mulig gjennom bruk av diverse verktøy, spesielt tilknyttet spørreundersøkelser, men også andre verktøy i forhold til hvordan man skal analysere og gi mening i de data som er samlet inn. Nedenfor presenterer vi bakgrunn for valg av verktøy, samt hvilke verktøy som er brukt i denne studien.

3.2.1 Bakgrunn for valg av spørreskjema

I en kvantitativ tilnærming til innhenting av data, er det viktig at man kan standardisere informasjonsinnsamling (Jacobsen, 2005). Det vil si at man ikke kan behandle respondenter på en unik måte, men man må tvinge dem inn i forhåndsdefinerte kategorier og båser. For å kunne gjøre dette, må man “a)[...] legge spesiell vekt på operasjonalisering av begreper, og b) at denne forhåndskategoriseringen gjør det mulig å standardisere informasjon i form av tall” (Jacobsen, 2005, s. 235). Jacobsen peker videre på tre sentrale elementer når utforming av spørreundersøkelser skal gjennomføres Jacobsen (2005, s. 236):

- a) *Vi må konkretisere (operasjonalisere) de begrepene - ofte vage og upresise - vi ønsker å måle.*
- b) *Vi må utforme spørsmålene så korrekt som mulig, dvs. at vi forsøker å unngå at selve spørsmålene skaper uønskede resultater.*
- c) *Vi må bestemme oss om vi vil gjennomføre spørreskjemaundersøkelsen gjennom personlig intervju, telefonintervju eller gjennom å sende ut skjemaene i posten eller via internett.*

Menneskelig tolkning av uttrykk og begreper er dermed svært sentralt i utforming av spørreskjema. Hovedutfordringen med å lage egne spørreskjemaer er validitet. For å sikre validitet må det gjennomføres pilotstudier. Blant annet av tidsmessige årsaker har vi ikke hatt mulighet til å gjøre dette og for å sikre at spørsmål er gjennomarbeidet og har høy validitet, vi valgte derfor å benytte oss av ferdigutformede spørreskjema. Problematikken rundt utforming ble dermed erstattet med å finne spørreskjemaer som på best mulig vis kunne hjelpe til å greie ut om temaet og problemstillingen.

Når det er snakk om å finne standardiserte spørreskjemaer, har man først et mål for øyet. Dette er knyttet til validitet. Det vil si om spørreskjemaet måler det man har som intensjon å måle. Videre er det også praktiske bekymringer rundt valg av spørreskjema, gjerne knyttet til språket spørreskjemaet er utformet på. For å opprettholde spørreskjemaets validitet, er det svært vanskelig å oversette terminologi og uttrykk brukt i et spørreskjema. Dermed var det viktig for oss å finne spørreskjemaer som var norsk eller engelskspråklig. Til slutt var det også satt begrensninger på hvor lang gjennomføringstid spørreundersøkelsen skulle ta.

Ettersom vårt tema omhandler jobbengasjement var funn av et spørreskjema knyttet til dette temaet et grunnleggende krav for å kunne fortsette med studien. En betydelig andel forskere har tatt for seg engasjement-begrepet i de siste 25 årene (Gagné, 2014). Tidlig forskning forholder seg ofte til utbrenthet-begrepet, og målte faktorer knyttet til utbrenthet, slik som utmattelse, kynisme og redusert profesjonell virksomhet (Schaufeli og Bakker, 2004). Dette ble målt gjennom Maslach Burnout Inventory (MBI) (Schaufeli og Bakker, 2004). Denne er knyttet til motsetningene av de faktorer som beskriver jobbengasjement (utmattelse, kynisme og lav arbeidseffektivitet). Her ble det ansett at en lav score i disse faktorene, pekte mot jobbengasjement. Derimot argumenter Schaufeli og Bakker (2004) for at dette ikke nødvendigvis er tilfellet. Det er vanskelig å se til en perfekt negativ korrelasjon mellom faktorene tilknyttet jobbengasjement og faktorene tilknyttet utbrenthet. Dermed blir det vanskelig å si noe om de som har lavt engasjement i sitt arbeid er utbrent, eller at de som ikke er utbrent har jobbengasjement.

På bakgrunn av manglene til MBI, utformet Schaufeli & Bakker (2004) Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Dette spørreskjemaet er direkte knyttet til å måle de faktorer som er knyttet til jobbengasjement, og er dermed i våre øyne, et bedre verktøy enn MBI for å måle jobbengasjement. I nyere forskning (2000-2014), ser man at dette er det mest brukte verktøyet for forskere, slik som Salanova og Schaufeli (2008), Xanthopoulou et al. (2009) og Sonnentag (2003). På bakgrunn av denne undersøkelsens meritter, samt av praktiske årsaker som språk og størrelse, ble dette verktøyet valgt som utgangspunkt for datainnsamling i denne studien.

Å finne spørreskjemaer knyttet til jobbressurser bød på andre utfordringer enn å finne spørreskjemaer til jobbengasjement. Jobbengasjement har vært betydelig mindre undersøkt enn de ulike jobbressurser som denne studien tar for seg. Utfordringen lå da i å finne spørreskjemaer som anvendte samme terminologi og utforming. I tillegg ønsket vi at

spørreskjemaet skulle være utformet med lignende spørsmål og alternativer, for ikke å forvirre respondenter, siden dette kan føre til brukerfeil. Dersom vi hadde brukte forskjellige spørsmål for hver jobbressurs-faktor, ville spørreskjemaet blitt svært uoversiktlig. For eksempel undersøkte vi å bruke spørsmål for undersøkelse av autonomi gjennom spørreskjemaet til Breugh (1999), dette viste seg å bli problematisk på bakgrunn av at dette skjemaet hadde 7 svaralternativer, sosial støtte hadde 4 svaralternativer og jobbvariasjon hadde 6 svaralternativer. Bekymringen rundt spørreskjema tilknyttet jobbressurser gikk altså ikke på validitet, men på reliabilitet.

Vi så problematikk rundt det å utvikle et såpass kaotisk spørreskjema, da det var knyttet vanskeligheter rundt det å forstå og svare på et slikt spørreskjema, og dermed svekke reliabiliteten på bakgrunn av brukerfeil. For å hindre slike problemer, ønsket vi derfor å finne spørreskjema hvor ikke bare validiteten var opprettholdt (undersøkt gjennom bruk av spørreskjemaene i andre studier), men også at brukeropplevelsen var konsistent og enkel. På bakgrunn av dette ble QEEW/VBBA, laget av van Veldhoven og Meijman (1994), undersøkt. Dette spørreskjemaet hadde den fordelen at det var en svært omfattende spørreundersøkelse, med et stort antall faktorer knyttet til jobbressurser og psykologiske faktorer på arbeidsplassen. Validiteten ble avgjort å være god gjennom undersøkelse av forskningsartikler hvor dette verktøyet ble benyttet. Videre tilfredsstilte dette verktøyet forfatterens ønske om kontinuitet, ettersom alle jobbressurs-faktorer som ønsket å bli belyst var utformet med samme terminologi, uttrykk og like svaralternativer.

På bakgrunn av betingelser om minimal tidsbruk på undersøkelsen hos respondentene, ble det nødvendig å utforme spørreskjemaet på en annen måte enn de originale spørreskjemaene. I samarbeid med våre kontaktpersoner i bedriftene, ble det avtalt en maksimumsgrense på 5 minutter for gjennomføringen av undersøkelsen.

3.2.2 Utforming av spørreskjema

For å kunne besvare spørsmål angående jobbengasjement, har vi benyttet spørreskjemaet Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Dette spørreskjemaet finnes i en lengre versjon bestående av 17 spørsmål, og en kortere versjon bestående av 9 spørsmål, som er benyttet i denne studien. UWES spørreskjemaet blir brukt for å måle de tre faktorene knyttet til jobbengasjement: Vigør, dedikasjon og absorpsjon. Denne typen måling har tidligere blitt

både analysert og brukt av de mest kjente forskerne knyttet til feltet jobbengasjement, slik som Schaufeli et al. (2009) og Bakker og Demerouti (2008). Den korte versjonen ble benyttet på bakgrunn av rent praktiske årsaker, hvor kortere spørreskjema vil medføre mindre belastninger på sine respondenter. Det var også viktig å overholde det maksimale tidskravet på 5 minutter. Forskning gjennomført av Schaufeli et al. (2006) konkluderer med, at sett opp mot UWES-17 spørreskjemaet, gir UWES-9 akseptable psykrometriske egenskaper og at denne typen instrument kan brukes til studier for å måle positiv organisasjonsatferd.

For å finne spørsmål knyttet til jobbbressurser, ble fokuset vendt vekk fra det å finne forskjellige standardiserte spørreskjema for hver individuelle jobbbressurs. Vi bemerket oss at gjennom bruk av flere forskjellige spørreskjemaer, ble begrepene fort blandet, og svaralternativene svært varierte, fra 3 til 7 svaralternativer. For å gjøre spørreskjemaet mer forståelig og konsekvent, ble det bestemt å forholde seg til spørreskjemaet VBBA/QEEW utformet av van Veldhoven og Meijman (1994). Dette skjemaet tar for seg blant annet, autonomi, tilbakemelding på prestasjon, sosial støtte (mot kollegaer og overordnede), jobbvariasjon, og læring og utvikling. Dette spørreskjemaet har blitt grundig testet, og har blitt benyttet i et flertall forskningsartikler. På bakgrunn av ønske fra bedriftene, samt størrelsen til spørreskjemaet, hadde vi i denne studien ikke mulighet til å benytte oss av alle spørsmålene knyttet til det standardiserte spørreskjemaet. Dermed ble spørsmål knyttet til autonomi nedjustert fra 11 til 5, tilbakemelding på prestasjon fra 7 til 3, jobbvariasjon fra 6 til 3 og sosial støtte fra 18 til 6 spørsmål. Spørsmål knyttet til læring og utvikling ble beholdt til 4. Vi ser en klar ulempe med å endre på spørreskjemaet, men på bakgrunn av deltakelse var det ingen vei utenom. Spørsmålene som ble kuttet er knyttet til spørreskjemaets natur i å stille samme type spørsmål, med annen utforming. For eksempel ble spørsmålet “Are your colleagues friendly towards you” sløyfet, på bakgrunn av at spørsmålet “Do you get on well with your colleagues” allerede var benyttet. Spørreskjemaet som ble levert til bedriftene er engelskspråklig. Det er to grunner til dette: (1) QEEW spørreskjemaet hadde ingen standardisert norsk oversetting, og dermed ville en oversetting gjort av forfatterne av denne studien kunne spolert intensjonen eller begrepene knyttet til spørsmålene. Dette ville svekket validiteten og påliteligheten til spørreskjemaet. (2) I dagens kunnskapsbedrifter er ofte arbeidsklima variert, både språklig og kulturelt. Det er stor grunn til å tro at kunnskapsarbeidere har god beherskelse av det engelske språket, så norske arbeidere ikke faller fra. Ansatte fra andre land derimot, som er ansatt i en av disse norske bedriftene, kan ha et lavere språknivå på norsk enn engelsk. De vil dermed har bedre muligheter til å forstå og

svare godt på en engelskspråklig spørreundersøkelse. Dermed oppnår man også en sjanse for et høyere antall respondenter enn ved norsk utforming.

Dillmann (2008) argumenter for at spørsmål som kan oppfattes som private eller sensitive bør plasseres mot slutten av spørreskjemaet for ikke å virke invaderende på respondenten. Denne undersøkelsen tar dette i betraktning ved å plassere sosial støtte, samt spørsmål knyttet til jobbengasjement til slutt, ettersom disse spørsmålene omhandler sosiale og psykologiske faktorer knyttet til individet. Videre er seksjonen av spørreskjemaet knyttet til personlig karakteristikk valgfri å gjennomføre, ettersom det er en mulighet for at noen ikke vil utlevere opplysninger som kjønn, utdanning og lignende. Dermed antas det at sannsynligheten for et høyere antall respondenter øker.

3.2.3 Valg av analyseverktøy

På bakgrunn av kvantitativ metode som er benyttet i denne studie, er det en nødvendig å finne verktøy som letter arbeidet med analyser, og ikke minst datainnsamling. På grunn av tidligere erfaringer med SPSS, ble det valgt å bruke dette verktøyet for å gjennomføre statistiske analyser, samt Microsoft Excel som tilleggsverktøy.

Valg for verktøy knyttet til datainnsamling falt på SelectSurvey. Dette ble benyttet på bakgrunn av samarbeidet NTNU har med SelectSurvey. Vi fikk dermed en lisens til å bruke et godt system, uten å måtte betale leverandører for funksjonalitet som var nødvendig å benytte i denne studien. I tillegg tilbyr NTNU support og rådgivning til bruk av verktøyet, samt oppbygging og analysering av spørreskjemaer og resultat, dersom det er nødvendig

3.3 Utvalg

”En av de viktigste årsakene til å velge en kvantitativ tilnærming for innsamling av data, er at man ønsker å få seg et representativt bilde av en populasjon” (Jacobsen, 2005, s. 276). Denne studiens problemstilling ønsker et utvalg som representerer en kunnskapsarbeider i det norske samfunn. For å øke sannsynligheten for at denne typen arbeider blir representert, er det besluttet at populasjonen i denne studien skal komme fra to forskjellige kunnskapsbedrifter. Derimot er det vanskelig å si noe spesifikt om hvor representativt utvalget faktisk er for den kategorien arbeideren befinner seg i. Innenfor kategorien kunnskapsarbeidere, er det en mengde forskjellige arbeidsoppgaver, utdanningsnivå og industrier. Dermed kan ikke denne

undersøkelsen generalisere i den forstand at man sier at disse funnene gjelder alle kunnskapsbaserte bedrifter. Til det er utvalget i denne studien ikke stort nok. Derimot kan man på bakgrunn av resultatene, se ulikheter og likheter mellom de to bedriftene, se til gjentakende observasjoner, og gjøre antakelser om generalitet for bedriftene som er undersøkt.

3.3.1 Presentasjon av bedrifter

Denne studien er gjennomført i samarbeid med to norske bedrifter som er etablert i Trondheim. På bakgrunn av bedriftenes ønske, holdes deres identitet skjult. Begge bedrifter har karakteristikk tilknyttet det man kan kalle kunnskapsbedrifter, men har forskjellige marked og forretningsområde.

Den første bedriften er knyttet til forretningsområdet IT, og leverer infrastrukturløsninger til store kunder i Norge. Bedriften ble startet opp tidlig på 2000-tallet, og har vokst seg frem til å bli en ledende aktør innen sitt fagfelt. Denne bedriften har flere kontorer, og har opp mot 200 ansatte. I denne studien vil denne bedriften bli omtalt som IT-bedrift.

Bedrift nummer to er en bedrift med flere avdelinger i Norge. Den har opp mot 1000 ansatte, hvor vi tar utgangspunkt i en av deres norske avdelinger. Denne bedriften befinner seg innen bransjen bygg og anlegg, og omtales i videre i denne studien som BA-bedrift.

For å unngå å belaste våre samarbeidsbedrifter, ble det i denne studien besluttet å ikke innhente representasjonsdata. Siden krav om minimal bruk av ressurser for gjennomføring, var satt som betingelse for deltakelse fra begge bedriftene. Det vil si at denne studien ikke vil presentere data tilknyttet personkarakteristikk av bedriftene som helhet, men heller fokusere på data innhentet gjennom denne studiens spørreskjema.

3.3.2 Bruttoutvalg, nettoutvalg og svarprosent

Johannessen et al. (2011) skiller mellom bruttoutvalg og nettoutvalg, der bruttoutvalget består av alle respondenter som er valgt ut til å delta, og nettoutvalg er de respondenter som faktisk svarer på undersøkelsen.. Bruttoutvalget hos BA-bedrift er på 106 ansatte, og hos IT-bedrift er bruttoutvalget representert med 174 ansatte. Respondentene ble delt inn i aldersgrupper, kjønn og utdanningsnivå.

I IT-bedrift var det 125 ansatte som begynte på undersøkelsen, der 106 gjennomførte hele spørreundersøkelsen. Nettoutvalget hos IT-bedrift ble dermed på 106 ansatte. Dette førte til en svarprosent på tilnærmet 61%. Som ifølge Johannessen et al. (2011) er en svært bra svarrespons. Nettoutvalget for IT-bedrift fikk følgende fordeling:

Alder	Frekvens	Prosent
18-29	15	14,2
30-39	34	32,1
40-49	35	33,0
50-59	14	13,2
60+	8	7,5
Total	106	100,0

Tabell 3. 1 Fordeling på alder, IT-bedrift

Kjønn	Frekvens	Prosent
Mann	84	79,2
Kvinne	22	20,8
Total	106	100

Tabell 3. 2 Fordeling på kjønn, IT-bedrift

I BA-bedrift var det 44 ansatte som valgte å ta del i undersøkelsen, hvor 37 av disse gjennomførte hele undersøkelsen. Dermed ble nettoutvalget i BA-bedrift på 37 respondenter, som utgjør en svarprosent på tilnærmet lik 35%. Denne bedriften innehar en vesentlig lavere svarprosent enn IT-bedrift, og det kan stilles spørsmålsteget rundt representativiteten i denne bedriften. Noe av grunnen til at frafallet er såpass stort kan henge sammen med ferieavvikling, hvor et flertall av disse ansatte mest sannsynligvis ikke vil sjekke e-post kontoen sin i løpet av denne tiden. Fordelingen på dette utvalget ble følgende:

Alder	Frekvens	Prosent
20-29	9	24,3
30-39	12	32,4
40-49	9	24,3
50-59	5	13,5
60+	2	5,4
Total	37	100

Tabell 3. 3 Fordeling på alder, BA-bedrift

Kjønn	Frekvens	Prosent
Mann	23	62,2
Kvinne	14	37,8
Total	37	100

Tabell 3. 4 Fordeling på kjønn, BA-bedrift

For å unngå problematikk knyttet til det Ringdal (2013) omtaler som manglende informasjon i datamatriksen, eller ”missing values”, har forfatterne besluttet å gjøre alle spørsmål knyttet til den avhengige faktoren samt faktorer knyttet til jobbressurser obligatoriske. Dette gjør at man for å hindre at utvalgets representativitet svekkes.

3.4 Referanseutvalg

For en økt forståelse og mulighet til å sammenligne resultater i denne studien, besluttet vi å ta for oss et utvalg fra tidligere forskning for å se på forskjeller og ulikheter opp i mot resultater. Dette referanseutvalget er hentet ut fra spørsmålsett-manualen utformet av Schaufeli og Bakker (2004).

	Country	N	%
1	Australia	473	3.7
2	Canada	267	2.1
3	Finland	3,651	28.9
4	France	221	1.7
5	Germany	821	6.5
6	Greece*	470	3.7
7	Norway	2,349	18.6
8	South Africa	2,547	20.2
9	Spain	1,832	14.5
	Total	12,631	100

Tabell 3. 5 Referanseutvalg basert på land (Schaufeli og Bakker, 2004)

Denne fordelingen viser en respondentgruppe på N=12,631 personer fordelt på 9 forskjellige land. Et av disse landene inkluderer Norge, med 2,349 personer, altså 18.6 prosent. Opp mot utvalget i denne studien, kan man i dette tilfellet spørre seg om det er hensiktsmessig å sammenligne utvalget, gjort i denne studien, opp mot utvalget til Schaufeli og Bakker (tabell 3.5) på bakgrunn av nasjonale forskjeller. Man snakker da gjerne om kulturelle forskjeller

rundt hvordan forskjellige kulturer forholder seg til maktdistanse, individualisme mot kollektivism og maskulinitet mot femininitet. Slike kulturelle forskjeller vil mest sannsynligvis også spille inn i hvordan mennesker innen disse kulturene opplever jobbressurser og jobbengasjement.

I henvisning til vedlegg 1, observerer man at Norge ligger på en skala hvor maktdistanse er lav, høy individualisme, svært lav maskulinitet og medium usikkerhetsunngåelse. Maktdistanse refererer til hvorvidt mennesker kulturelt sett akter autoritetsfigurer og godtar skjev fordeling av makt (Hofstede et al., 1991). Individualisme refererer til om samfunnets holdninger til bånd mellom individene; om enhver er forventet til å ta vare på seg selv og sine nære, eller om samfunnet som helhet danner sterke bånd mellom individ (Hofstede et al., 1991). Norge er videre dominert av svært lav maskulinitet, som tilsier at roller menn og kvinner har, er nær lik. I en slik kultur vil livskvalitet og forhold til andre stå sentralt (Hofstede et al., 1991). Usikkerhetsunngåelse refererer til om kulturen føler seg truet av tvetydige eller usikre situasjoner (Hofstede et al., 1991).

Ut i fra hvordan kultur gjennomsyrrer handlinger og følelser til deres medlemmer, er det dermed også hensiktsmessig å se på hvordan kultur former opplevelsen av forskjellige jobbressurser og jobbengasjement i denne studien. Tidligere i denne studien etablerte man jobbengasjement som bestående av vigør, dedikasjon og absorpsjon. Spesielt tilknyttet dedikasjon, definert i denne studien som å være svært involvert i sitt eget arbeid, og føler handlingene man gjennomfører er viktige, utfordrende og gir entusiasme til den som utfører arbeidet.

Et viktig holdepunkt tilknyttet kultur ligger i hva en person føler er viktig. Her spiller maktdistanse, individualisme og grad av maskulinitet inn. I et norsk selskap vil en ansatt føle en mindre viktighet knyttet til sitt arbeidet, dersom denne personen ikke har innflytelse på hva man skal jobbe med. Ettersom den lave maktdistanse i kulturen dikterer at den ansatte føler en rett til å være en del av beslutningsorganet. Videre vil grad av individualisme spille inn, på bakgrunn av at arbeidsoppgaven må oppnå en individualistisk målsetning for å være viktig. Dersom målet med oppgaven ikke tjener individet, eller nære relasjoner, mistes noe av viktigheten. Videre må arbeidet ikke undergrave livskvaliteten til den ansatte eller hos deres relasjoner. Med andre ord ser man at kulturelle betingelser i stor grad påvirker den ansattes

dedikasjonen. Videre er det hensiktsmessig å se på stillingstittelen til respondentene som er undersøkt i denne studien opp mot referanseutvalget.

Occupational group	N	%
Salvation Army officers	470	3.7
Blue collar workers	1,210	9.6
Hospital staff	78	.6
White collar workers (profit sector)	1,912	15.1
Civil servants	147	1.2
Physicians	50	.4
Nurses	385	3.4
University staff	428	2.4
Paramedics	681	5.4
Police officers	2,547	20.2
Teachers	2,601	20.6
Managers	226	1.8
White collar workers (not-for-profit sector)	1,488	11.8
Social workers/psychologists	147	1.2
Information missing	258	2.0
Total	12,631	100.0

Tabell 3. 6 Yrkesgrupper i referanseutvalget (Schaufeli og Bakker, 2004)

I denne studiens utvalg er respondentene (N = 143) tilknyttet kunnskapsbedrifter. Her kalt “white collar workers”. I referanseutvalget består denne gruppen av 15.1% av det totale utvalget. Ifølge manualen til spørreskjema utformet av Schaufeli og Bakker (2004) vil det være forskjell på hvordan forskjellig yrkesgrupper opplever jobbengasjement. Hvor “white collar workers” var en av de yrkesgruppene med høyeste jobbengasjement (3.97), med 0.15 høyere rapportert gjennomsnitt enn utvalgets helhet (3.82) i et nederlandsk utvalg (Schaufeli og Bakker, 2004, s. 20). Samtidig er også referanseutvalget og utvalget i vår studie også sprikende i forhold til fordeling av kjønn. Denne studiens utvalg innehar 36 kvinner, en prosentandel på 28%. I referanseutvalget er prosentfordelingen 46.9% menn og 53.1% kvinner.

Det finnes derfor generelt store variasjoner mellom bakgrunnsvariablene til utvalget i denne studien og referanseutvalget. Dette gjelder både i forhold til nasjonalitet, yrkesgruppe og kjønnsfordeling. Det gjør at man ikke kan sammenligne resultater direkte mellom de to forskjellige utvalgene, men gjennom analyse og diskusjon se på hvorfor forskjeller eller likheter forekommer.

3.5 Prosedyre for datainnsamling

Det ble opprettet kontakt med to bedrifter i perioden desember-januar, hvor det ble avtalt at de skulle stille sine ansatte til disposisjon for denne undersøkelsen. Kontaktpersonen var henholdsvis HR-sjef hos den ene og gruppeleder, som ivaretok HR-funksjoner i den andre. Begge ønsket selv å dele ut informasjonen om undersøkelsen på egen hånd til sine ansatte. Dette på grunn av at krav for deltakelse var at det skulle innebære minst mulig bruk av deres ressurser. Da de selv kunne velge tidspunkt og forum hvor de kunne bevisstgjøre de ansatte på hva de skulle delta på.

Det ble skissert to alternativer for mulig gjennomføring. Alternativ 1 medførte at vi fikk tilgang til mailadresser til de ansatte, og deretter distribuere undersøkelsen til den enkelte. Alternativ 2 gav kontaktpersonen i forskningsbedriftene tilgang på undersøkelsen gjennom en lenke, og de distribuerte undersøkelsen til sine ansatte. Lenken ble generert gjennom Select Survey. Det ble avtalt at de sendte ut undersøkelsen 15. februar og den ble lukket 29. februar. Alternativ 2 medførte også at de må også sende ut mail med påminnelse om deltakelse i undersøkelsen til egne ansatte 22. februar. Det vil alltid være behov for å bevisstgjøre utvalget på slike undersøkelser en andre gang, for å sørge for at svarprosenten skal kunne bli størst mulig. Denne tidsfristen ble utsatt for BAbedrift, da undersøkelsen startet 19. februar, og lukket 7. Mars.

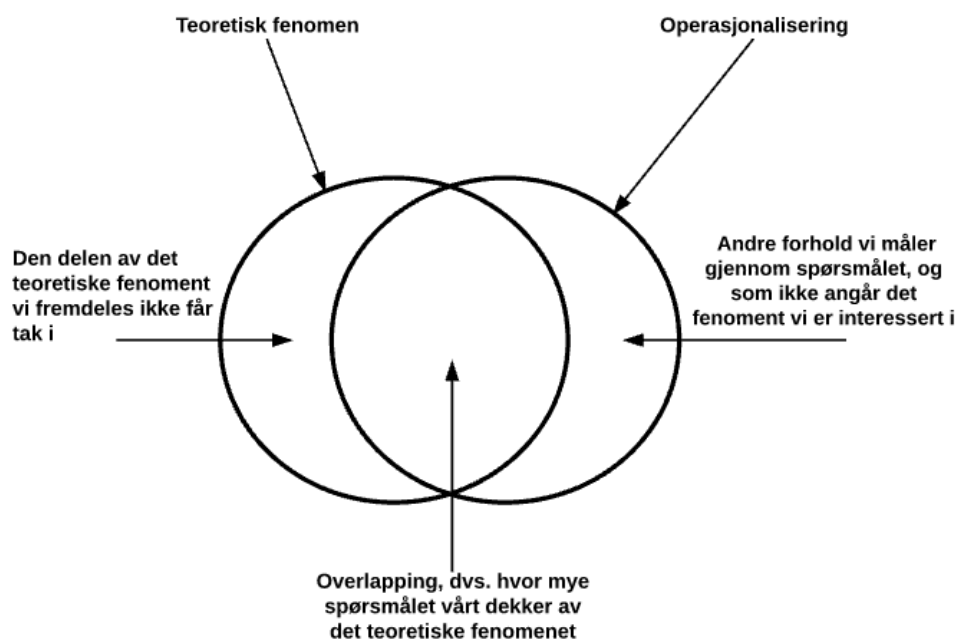
3.6 Validitet og reliabilitet

Høy validitet forutsetter høy reliabilitet, og reliabilitet kan betraktes som et rent empirisk spørsmål om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat (Ringdal, 2013). Validitet forholder derimot seg til spørsmålet om, “måler vi det vi hadde til intensjon å måle?” (Frankfort-Nachmias og Nachmias, 2008, s. 149) For å kunne trekke gode resultater ut av undersøkelser, understreker Jacobsen (Jacobsen, 2005, s. 345) at gode undersøkelser er:

- a) *de som faktisk måler det de sier de måler, det vi kaller begrepsmessig gyldighet*
- b) *de som kan sannsynliggjøre at forhold som samvarierer, også henger kausalt sammen, det vi kaller intern gyldighet*
- c) *der resultatene kan overføres til andre områder (kan generaliseres), dvs. at de utviser ekstern gyldighet*
- d) *de som er pålitelig, dvs. at vi kan stole på dem (de er reliable).*

3.6.1 Begrepsmessig gyldighet og indre validitet

En av de største utfordringene knyttet til bruken av spørreskjemaer med faste svaralternativer, er å sikre at spørsmålene måler de fenomener man faktisk ønsker å undersøke (Jacobsen, 2005). Dermed må man prøve å stille spørsmål som kan fungere som indikatorer på de begrepene man ønsker å undersøke. Dette er knyttet til problematikken i lukkede svaralternativer. Man har et teoretisk fenomen man ønsker å undersøke, og ønsker å operasjonalisere dette gjennom tilbakemeldinger fra respondenten. Derimot er det vanskelig å dekke hele begrepet gjennom slike spørsmål. Samtidig har man andre forhold som blir målt gjennom spørsmålene, men som ikke angår det fenomenet vi er interessert i. Et venn-diagram kan være behjelpelig til å se problematikken



Figur 3. 1 Samsvar mellom teoretisk fenomen og operasjonell definisjon (Jacobsen, 2005, s. 348)

Ifølge denne modellen, ser man vanskeligheten ved å operasjonalisere et teoretisk fenomen. For å teste gyldighet, har man ofte flere metoder å lene seg på. Den første ligger i å få andre personer med kunnskap på området til å sjekke konkretiseringene (Jacobsen, 2005, s. 348). Denne studien bygger operasjonell definisjon av begreper, og oppbygning av spørreskjemaer gjennom denne metoden. For å sikre en god begrepsgyldighet, er undersøkelsen brukt i denne studien oppbygd av andre forskere, der undersøkelsen har blitt testet tydelig gjennom bruk i et flertall studier. På den måten kan denne studien sikre at fenomenene man ønsker å undersøke, henholdsvis jobbegasjement og jobbressurser, er gyldige ved å stå på skuldrene til andre og bygge videre på deres kunnskap.

Videre peker Jacobsen (2005) til viktigheten i å underbygge undersøkelsen av et fenomen ved å stille flere spørsmål knyttet til samme fenomen, og dermed øke sannsynligheten for høy begrepsvaliditet. Dette gjøres gjennom å undersøke korrelasjonen mellom spørsmålene. Dersom svarene til hvert spørsmål har en høy korrelasjon til de andre spørsmålene, kan man si med høy sannsynlighet at dette spørsmålet forklarer det fenomenet man ønsker å undersøke. Dette måles gjennom Cronbachs alpha. I denne studien, brukes et standard spørreskjema for å unngå problematikk knyttet til dette, samt en ny Cronbachs alpha måling for å sikre validitet. Både QEEW og UWES er godt utformet spørreskjemaer som er testet og validert. På bakgrunn av konfigurering av QEEW valgte denne studien å gjennomføre en ny validitetstesting av dette spørreskjemaet.

Den siste metoden påpekt av Jacobsen (2005), forholder seg til sammenligning av resultater. Gjennom diskusjonsdelen av denne studien, vil vi ta for oss likheter mellom denne studien og tidligere studier, for å se sammenhenger, ulikheter og skjevheter. Dermed øker sannsynligheten for økt begrepsgyldighet. For å teste den interne validiteten til metoden brukt i denne studien, er man avhengig av å finne undersøkelser som tester lignende fenomener opp mot lignende omgivelser. Dette blir gjennomført i diskusjonsdelen av denne studien, ved å sammenligne resultater fra denne studien opp mot resultater tilknyttet UWES og jobbegasjement fra Schaufeli og Bakker (2004).

3.6.2 Ekstern validitet

Ekstern validitet er knyttet til hvor generaliserbare funnene i en undersøkelse er, eller i en kvalitativ undersøkelse om hvor overførbare funnene er. I en kvantitativ undersøkelse, slik som denne studien, ser man altså om resultater fra en undersøkelsen kan overføres til lignende fenomener i liknende omgivelser (Johannessen et al., 2011). Ringdal (2013) argumenterer for at det er tre analytiske verktøy man kan bruke for å måle hvor gode resultatene man har til å generalisere til en populasjon: svarprosent, representativitetsanalyse og "missing data".

I denne studien har vi en svarprosent på henholdsvis 61 og 35 prosent. Svarprosenten i IT-bedrift er svært god, og svarprosenten i BA-bedrift relativt lav. Det vil si at resultatene innsamlet fra IT-bedrift kan bli betraktet som reliable. Derimot må det stilles spørsmålsteget rundt reliabiliteten til resultatene samlet inn fra BA-bedrift. Når begge utvalgene blir slått sammen til et utvalg blir svarprosenten i overkant av 50%.

Knyttet til representativitetsanalyse er dette ikke gjennomførbart på bakgrunn av manglende data. Vi avtalte med kontaktpersonene i bedriftene at studien skulle bli gjennomført med minst mulig tid og ressursbruk fra deres side. Dermed har vi ikke statistikk knyttet til alder, kjønn og utdanning på bruttoutvalget.

Et lyspunkt her ligger i at det svært lite missing data i datagrunnlaget, der 1 av 143 respondenter ikke har oppgitt utdanning. Denne variabelen vil ikke ha noen konsekvens opp mot testing av jobbressurser og jobbengasjement. Dermed er ikke representativitet knyttet til missing data et problem.

3.6.3 Reliabilitet

Reliabilitet knyttes til det engelske ordet ”reliability”, og omhandler påliteligheten rundt undersøkelsen som er gjennomført. Altså, “nøyaktigheten undersøkelsens data, hvilke data som brukes, den måten de samles inn på, og hvordan de bearbeides” (Johannessen et al., 2011, s. 44). Det er følgelig i undersøkelser at det oppstår tilfeldige målefeil, altså de feil som påvirker reliabiliteten. Dette oppstår gjennom at respondenter husker feil, man kan krysse feil eller lignende problemer. Dersom det oppstår “systematiske målefeil går det direkte ut over dataens validitet” (Ringdal, 2013, s. 97).

I denne studien opprettholdes reliabiliteten gjennom spørreskjemaene som er brukt. Disse er hentet inn fra tidligere forskning, der UWES-spørreskjema blir benyttet til å innhente data rundt jobbengasjement, og QEEW for å hente data rundt jobbressurser. På bakgrunn av reliabilitet har forfatterne av UWES gjennomført Cronbachs alfa målingstest. Ringdal (2013) beskriver denne typen test som den mest brukte måten å måle reliabilitet på, og en $\alpha = 0.70$ tilfredsstillende reliabiliteten til undersøkelsen.

	UWES-9 (N=9,679)			UWES-15 (N=9,679)			UWES-17 (N=2,313)		
	Total	Md	Range	Total	Md	Range	Total	Md	Range
Vigor	.84	.84	.75 - .91	.86	.86	.81 - .90	.83	.86	.81 - .90
Dedication	.89	.89	.83 - .93	.92	.91	.88 - .95	.92	.92	.88 - .95
Absorption	.79	.79	.70 - .84	.82	.81	.75 - .87	.82	.80	.70 - .88

Tabell 3. 7 Cronbachs alfa, resultat for UWES (Schaufeli og Bakker, 2004)

Ser man til tabellen utformet av Schaufeli og Bakker (2004) (tabell 3.7), basert på et utvalg av 12,631 responder, fra ni forskjellige land, opprettholdes reliabiliteten til undersøkelsen godt. Ettersom Cronbachs $\alpha = 0.70 \leq 0.79$ i UWES-9 spørreskjemaet som er benyttet.

QEEW har blitt testet på lignende vis, hvor det ble undersøkt 1,583 personer i forskjellige profesjoner av nederlandsk nasjonalitet, hvor de fant en $\alpha = 0.86$ (van Veldhoven et al., 2002). Derimot må man i denne studien gjennomføre en ny test for reliabiliteten til spørreskjemaet, ettersom vi har forkortet spørreskjemaet for å tilfredsstille maksimum tidsbruk. Dermed gjennomførte vi her en ny Cronbachs alfa test, av 143 personer, hvor resultatet på den forkortede versjonen kom på 0.837. Dette viser at forkortelsen av spørreskjemaet opprettholdt krav om reliabilitet på 0.70, men litt lavere resultat enn ved det originale QEEW spørreskjemaet.

3.7 Gjennomføring

I denne studien vi ønsker å bygge opp en oversiktlig matrise for å få en oversikt over dataene som er samlet inn. Dette gjøres gjennom å presentere frekvenstabeller og krysstabeller over relevante variabler som bedrift, kjønn, alder og utdanning. Videre anser vi det som hensiktsmessig å se nærmere på om det eksisterer korrelasjon mellom de utvalgte variablene. Interessen vil være rettet mot korrelasjon mellom jobbengasjement og jobbbressurser samlet. Samtidig vil det være aktuelt å undersøke korrelasjonen mellom de forskjellige jobbbressursene individuelt opp mot jobbengasjement samt personkarakteristikk. Ettersom variablene som blir benyttet i denne oppgaven ikke er kontinuerlige, måles korrelasjon med Spearmans Rho.

Vi har benyttet t-test for å undersøke hvorvidt det foreligger en forskjell i opplevd grad av jobbengasjement og jobbbressurser i utvalgene. Det vil si å undersøke om forskjeller i utvalget (nettoutvalget) kan generaliseres til populasjonen (bruttoutvalget). Vi gjennomfører flere t-

tester og hvor vi tester opp mot hvilke bedrifter utvalget jobber i, samt personkarakteristikk som kjønn og alder. En t-test bidrar til å synliggjøre eventuelle forskjeller, men ikke kausalitet.

Videre presenterer vi de utvalgte analysene som vi benytter for å undersøke hypotesene. Signifikansnivået er satt til 0.05 i alle analysene, da det er det vanligste nivået å sette i samfunnsvitenskapelig forskning (Ringdal, 2013, s. 268).

3.7.1 Spearmans rangkorrelasjon

Studiens problemstilling viser til et ønske om å se en statistisk sammenheng mellom fenomener. Det innebærer at vi ønsker å se om det eksisterer en korrelasjon mellom utvalgte variabler. Gjennom korrelasjoner finner man et ledd for å videre kunne gjennomføre tester som skal kunne bidra til å underbygge årsakshypoteser. En kan ikke slutte fra korrelasjoner til årsaker (Ringdal, 2013, s. 303). Vi måler dermed styrken på korrelasjonen mellom variablene, men man kan ikke skape kausalitet basert på disse testene.

Spørreundersøkelsen baserer seg på spørsmål med ordinale svaralternativer. Dette resulterer i at variablene også vil bli etablert på ordinalnivå. Den mest brukte metoden for å finne korrelasjoner mellom variabler er Pearsons r, på bakgrunn av at denne metoden forutsetter bruk av kontinuerlige variabler, er det ikke mulig å benytte denne. Med bakgrunn i dette benytter vi i denne oppgaven Spearmans rangkorrelasjon, som blir sett på som et spesialtilfelle av Pearsons r (Ringdal, 2013, s. 311).

Korrelasjonsmålene gir verdier mellom -1 og +1 og viser henholdsvis tallstyrken og retningen på korrelasjonen. En positiv korrelasjon viser til en høy verdi "A" sammenfaller med en høy verdi "B". Om det ikke eksisterer en korrelasjon vil verdien mellom variablene bli 0. Ved en negativ korrelasjon vil høy verdi av "A" sammenfaller med en lav verdi av "B".

Svak korrelasjon varierer fra 0,10 til 0,29. Medium korrelasjon varierer fra 0,30 til 0,49. Sterk korrelasjon varierer fra 0,50 til 1,0 (Pallant, 2010).

3.7.2 T-test

Hensikten med å gjennomføre en t-test er for å kunne se om det er mulig å generalisere resultatet til å gjelde populasjonen. Det finnes flere forskjellige tilnærminger for t-test. I studien er det derimot to forskjellige utvalg tilstede, hvilket medfører at det blir gjennomført en t-test basert på en utvalgsfordeling. Dette kan ses på som en bivariat analyse, hvor utvalgene vil være to forskjellige grupper med to verdier. Man sammenligner resultatene i de forskjellige utvalgene (Ringdal, 2013).

Ved gjennomføring av testen tas det utgangspunkt i at standardavviket for de forskjellige utvalgene ikke er kjent, og at man antar at det vil være forskjellig i de to utvalgene. I en t-test etableres det en nullhypotese (H_0) og en alternativ hypotese (H_1), hvor hensikten er å kunne forkaste den ene etter endt analyse. Etter at hypotesen er etablert, velger man signifikansnivå og finner forkastningsområdet. Hypotesetestingen baserer seg på prinsippet om forholdet mellom utvalg og populasjon. "Det vil si en statistisk sannsynlighet for hvilken konklusjon som er riktig, H_0 eller H_1 " (Johannessen, 2009, s. 130). Det vil være H_0 som testes, og hvis H_0 forkastes vil H_1 automatisk aksepteres.

3.7.3 Koding av variabler

For å kunne gi mening ut av de data som er innhentet, er det nødvendig å kunne tilordne en tallmessig verdi, "slik at skjemaene kan behandles statistisk ved hjelp av en datamaskin" (Jacobsen, 2005, s. 304). Vi har dermed benyttet oss av følgende koding for bakgrunnsvariablene fra spørreundersøkelsen vår:

Kjønn: Mann = 0, Kvinne = 1

Bedrift: IT-bedrift = 0, BA-bedrift = 1

Alder: 18-29 = 0, 30-39 = 1, 40-49 = 2, 50-59 = 3, 60+ = 4

Utdanning: High School = 0, University/Technical University = 1, Bachelors degree = 2, Master degree and higher = 3

4. Resultater

For å få et oversiktlig bilde av resultatene fra spørreundersøkelsen, utlevert til våre respondenter, har vi valgt å presentere resultatene gjennom flere steg. Vi starter med en krysstabell basert på respondentenes opplevelse av jobbressurser og jobbengasjement. Videre presenteres det en tabell over gjennomsnittlig score for hele utvalget tilknyttet jobbengasjement, jobbressurser og de individuelle variablene (autonomi, læring og utvikling, sosial støtte, tilbakemelding og jobbvariasjon) som definerer opplevelsen av jobbressurser. Deretter presenterer vi tabeller som viser fordelingen av opplevelsen av jobbressurser og jobbengasjement mot de ulike bakgrunnsvariablene

Disse funnene fra tabellene blir deretter gjenstand for videre undersøkelse, og vi fortsetter med å presenter korrelasjonsanalyser som undersøker sammenhenger mellom de ulike variablene. Videre forsetter vi med t-tester, for å se om det finnes signifikante forskjeller mellom bedrifter, kjønn og alder. Vi avslutter resultatkapittelet med en oppsummering tilknyttet resultatene, hvor vi presenterer relevante funn sortert etter hypotesene og funn tilknyttet bakgrunnsvariabler.

4.1 Fordeling

For å få et oversiktlig bilde over hvordan resultatene utarter seg, benytter vi oss her av en krysstabell med frekvensfordeling, i tillegg til tabeller for gjennomsnitt fordelt på de ulike variablene undersøkt i denne studien.

4.1.1 Fordeling mellom jobbengasjement og jobbressurser

	Jobbressurser					
		Low	Medium	High	Very High	Total
Jobbengasjement	1	0	0	0	0	0
	2	1	0	0	0	1
	3	2	7	1	0	10
	4	1	20	15	1	37
	5	1	8	36	6	51
	6	0	2	24	18	44
	Total	5	37	76	25	

Tabell 4. 1 Fordeling mellom jobbengasjement og jobbressurser

Ut fra tabell 4.1 ser vi en tendens til at de som rapporterte en høyere opplevelse av jobbressurser også rapporterte høyere opplevelse av jobbengasjement. Majoriteten av respondentene som rapporterte høyt jobbengasjement, rapporterte også en høyere grad av opplevde jobbressurser (skravert felt). Samtidig er det også avvikende observasjoner fra denne tendensen, der respondenter rapporterte høyt nivå av jobbengasjement, til tross for lavt eller medium nivå av jobbressurser.

Jobbengasjement	Jobbressurser	Læring og utvikling	Autonomi	Jobbvariasjon	Sosial Støtte	Tilbakemeldinger
4,27	66,89	63,99	66,99	62,86	77,93	52,53

Tabell 4. 2 Gjennomsnitt i utvalget, fordelt på jobbengasjement og jobbressurser

Når man leser tabell 4,2 ovenfor, er det viktig at man er bevisst på at poengskalaen for jobbengasjement går fra 0-6, mens poengskalaen for jobbressurser går fra 0-100. Vi ser at denne tabellen viser høy score på både jobbengasjement og jobbressurser. Videre skaper denne tabellen en oversikt over hvilke jobbressurser respondentene våre opplever å ha størst tilstedeværelse av på arbeidsplassen. Gjennomsnittet er generelt høyt, hvor sosial støtte har den høyeste scoren (77,93). Tilbakemelding har en medium score (52,53), og skiller seg derimot ut som den ressursen med lavest score av jobbressursene.

4.1.2 Fordeling på bakgrunnsvariabler

Gjennom de to foregående tabellene får vi en oversikt over sammenhengen mellom jobbressurser og jobbengasjement for hele utvalget. Videre er det hensiktsmessig å se på om det finnes likheter eller ulikheter på bakgrunn av personkarakteristikk, tilsvarende Schaufeli og Bakker (2004) sin studie. Disse bakgrunnsvariablene er bedrift, kjønn, alder og utdanning. Utdanning er ikke inkludert i studien vi sammenligner med, men vi ønsker likevel å undersøke om det er noen sammenhenger her som kan være av interesse for oss eller senere forskning.

	Jobbengasjement	Jobbressurser	Læring og utvikling	Autonomi	Jobbvariasjon	Sosial Støtte	Tilbakemelding
IT-bedrift	4,42	68,52	65,21	69,45	63,11	79,61	54,58
BA-bedrift	4,18	67,78	65,77	65,59	67,27	79,58	51,05

Tabell 4. 3 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på bedrifter

Tabell 4.3 viser liten forskjell mellom variablene i bedriftene. Jobbressurser, læring og utvikling og sosial støtte er nesten identiske, og forskjellen i de andre variablene er liten.

Sosial støtte peker seg ut som ressursen respondentene opplever å ha størst tilstedeværelse av og tilbakemelding som lavest. Her leser vi også at gjennomsnittsscoren til alle variablene er høy, med unntak av tilbakemelding, i begge bedriftene.

	Jobbengasjement	Jobbressurser	Læring og utvikling	Autonomi	Jobbvariasjon	Sosial Støtte	Tilbakemelding
Mann	4,25	67,97	64,33	67,35	62,10	80,74	54,21
Kvinne	4,32	63,67	62,96	65,93	65,12	69,60	47,53

Tabell 4. 4 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på kjønn

I tabellen 4.4 ser vi forskjeller mellom kjønnene, hvor menn gjennomgående scorer høyere på alle jobbressurser bortsett fra jobbvariasjon. Derimot ser vi at kvinner har en høyere gjennomsnittlig opplevelse av jobbengasjement på sin arbeidsplass. Gjeldende for begge kjønnene er at sosial støtte har den høyeste scoren og tilbakemelding har den laveste.

	Jobbengasjement	Jobbressurser	Læring og utvikling	Autonomi	Jobbvariasjon	Sosial Støtte	Tilbakemelding
18 - 29	4,54	70,97	73,26	66,39	63,43	87,04	50,93
30 - 39	4,18	65,63	63,41	64,64	62,08	76,81	51,45
40 - 49	4,14	65,69	59,09	69,09	60,86	76,01	53,03
50 - 59	4,33	67,42	64,47	70,53	66,67	74,27	53,22
60+	4,40	67,14	65,00	63,33	66,67	76,67	57,78

Tabell 4. 5 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på alder

I tabell 4.5 ser vi at gjennomsnittscore fordelt på alder, viser sosial støtte som jobbressursen med høyest tilstedeværelse, og tilbakemelding er den laveste. Det er utfordrende å se en tydelig tendens, bortsett fra at gjennomsnittscoren er gjennomgående høy for alle variablene og alle aldre.

	Jobbengasjement	Jobbressurser	Læring og utvikling	Autonomi	Jobbvariasjon	Sosial Støtte	Tilbakemelding
High School	3,97	59,96	54,17	56,67	58,02	75,00	45,06
University / Technical University	4,36	63,14	57,55	62,08	59,028	75,69	51,39
Bachelor degree	4,23	68,22	64,63	70,96	62,22	79,14	52,59
Master degree and higher	4,33	70,75	71,45	70,50	68,32	79,20	55,79

Tabell 4. 6 Fordeling av jobbengasjement og jobbressurser på utdanningsnivå

Sammenfallende med de øvrige tabellene er den høyeste gjennomsnittscoren i tabell 4.6 også i opplevelsen av sosial støtte og lavest i tilbakemelding. Ut fra tabellen leser vi at opplevelsen av tilstedeværelse av jobbressursene øker med utdanning. Autonomi er det eneste unntaket hvor det stagnerer etter “bachelor degree”. Det er gjennomgående høyt gjennomsnitt i tabellen, men ved “high school” ser vi en score på under 4 tilknyttet jobbengasjement. Dette er den eneste tabellen hvor et slikt resultat for jobbengasjement forekommer.

4.2 Korrelasjon

Ovenfor kan man danne seg en oppfatning over tendenser i datamaterialet, som peker mot at det finnes både forskjeller og likheter mellom bedrift, kjønn, alder og utdanning, sett opp mot jobbengasjement og jobbressurser. Det kan derimot være utfordrende å se om det finnes noen signifikante sammenhenger. Dermed gjennomfører vi analyser for å vise korrelasjoner, og gjennom disse analysene ser vi om de nevnte tendensene ovenfor har et empirisk grunnlag.

Correlations			Jobbengasjement	Jobbressurser
Spearman's rho	Jobbengasjement	Correlation Coefficient	1,000	,688**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	143	143
	Jobbressurser	Correlation Coefficient	,688**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	143	143

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 4. 7 Korrelasjon mellom jobbressurser og jobbengasjement

Tabell 4.7 viser sammenhengen mellom jobbengasjement og jobbressurser i hele utvalget. Det viser en sterk positiv korrelasjon, $\rho = .688$, $n = 143$, $p < .001$, mellom variablene jobbengasjement og jobbressurser.

Videre undersøker vi korrelasjoner mot bakgrunnsvariablene. Dette på grunn av at vi ønsker å sammenligne våre resultater med Schaufeli og Bakker (2004) sine resultater fra en internasjonale studie, hvor det er tatt utgangspunkt i samme bakgrunnsvariabler som oss. Først presenteres bakgrunnsvariablene våre i en tabell mot jobbengasjement og jobbressurser. Deretter etableres en tabell hvor de fem individuelle variablene som skaper variabelen

jobbressurser også er inkludert. Her ser vi hvordan de korrelerer mot bakgrunnsvariablene, og hvorvidt det foreligger en sammenheng mellom disse fem variablene.

			Correlations					
			Bedrift	Alder	Kjønn	Utdanning	Jobbengasjement	Jobbressurser
Spearman's rho	Bedrift	Correlation Coefficient	1,000	-,097	,172*	,330**	-,102	,032
		Sig. (2-tailed)	.	,247	,040	,000	,224	,707
		N	143	143	143	142	143	143
Alder	Alder	Correlation Coefficient	-,097	1,000	,045	-,150	-,073	-,056
		Sig. (2-tailed)	,247	.	,591	,074	,385	,510
		N	143	143	143	142	143	143
Kjønn	Kjønn	Correlation Coefficient	,172*	,045	1,000	,098	,026	-,113
		Sig. (2-tailed)	,040	,591	.	,248	,758	,179
		N	143	143	143	142	143	143
Utdanning	Utdanning	Correlation Coefficient	,330**	-,150	,098	1,000	,035	,252**
		Sig. (2-tailed)	,000	,074	,248	.	,676	,003
		N	142	142	142	142	142	142
Jobbengasjement	Jobbengasjement	Correlation Coefficient	-,102	-,073	,026	,035	1,000	,688**
		Sig. (2-tailed)	,224	,385	,758	,676	.	,000
		N	143	143	143	142	143	143
Jobbressurser	Jobbressurser	Correlation Coefficient	,032	-,056	-,113	,252**	,688**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,707	,510	,179	,003	,000	.
		N	143	143	143	142	143	143

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 4. 8 Korrelasjoner mot bakgrunnsvariabler
(koding: IT-bedrift = 0 og BA-bedrift = 1 , Mann = 0 og Kvinne = 1)

Tabellen 4.8 viser lik tendens som tidligere; en sterk signifikant korrelasjon mellom jobbressurser og jobbengasjement ($\rho = 0.688$, $n = 143$ $p < 0.01$). Vi ser også her en korrelasjon mot at IT-bedrift har større grad av opplevelse av jobbengasjement, mens BA-bedrift opplever større grad av opplevelse av jobbressurser. Derimot er disse korrelasjonene relativt svake og ikke signifikante. Man ser også her en svak ikke signifikant korrelasjon mellom kjønn og jobbressurser, der menn har sterkere korrelasjon med jobbressurser, og kvinner opplever større grad av jobbengasjement. Selv om flere av korrelasjonene i denne tabellen ikke er signifikante, ønsker vi å se om det er noen signifikante forskjeller i utvalget hvor for hvordan de opplever jobbressurser og jobbengasjement, med utgangspunkt i

bakgrunnsvariablene våre kjønn, alder og bedrift (bransje). Dette viser vi gjennom t-tester som presenteres under kapitlet generaliserbarhet.

Videre presenterer vi nedenfor en tabellen hvor de fem jobbsursene som inngår i variabelen “jobbsurser” inkluderes. Denne tabellen etablerer vi på grunn av hypotese 2 og 3, som er relatert til det å se på sammenhenger mellom de fem jobbsursene individuelt. Samtidig undersøker vi dem her med bakgrunnsvariablene våre, og får også oversikt over eventuelle sammenhenger med dem. Under tabellen oppsummerer vi korrelasjonen etter rekkefølgen i tabell 4.9.

Correlations

	Bedrift	Alder	Kjønn	Utdanning	Jobbengasjement	Jobbressurser	Læring Og Utvikling	Autonomi	Variasjon	Sosial Støtte	Tilbakemelding
Spearman's rho	Correlation Coefficient										
	Sig. (2-tailed)										
	N										
Bedrift	1										
		-0,097	,172	,330**	-0,102	0,032	0,034	-0,079	0,138	0,044	-0,066
		0,247	0,04	0	0,224	0,707	0,685	0,348	0,1	0,602	0,436
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Alder		1									
		0,247	0,045	-0,15	-0,073	-0,056	-0,152	0,08	0,101	-0,194	0,069
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Kjønn			1								
		0,045	0,098	-0,113	0,026	-0,113	-0,021	-0,024	0,072	-0,233*	-0,144
		0,591	0,248	0,758	0,179	0,804	0,804	0,775	0,393	0,005	0,087
		143	142	142	143	143	143	143	143	143	143
Utdanning				1							
		-0,15	0,098	,252**	0,035	,252**	,283**	,261**	,201*	0,105	0,104
		0,074	0,248	0,676	0,003	0,003	0,001	0,002	0,016	0,212	0,219
		142	142	142	142	142	142	142	142	142	142
Jobbengasjement					1						
		-0,073	0,026	0,035	,688**	,688**	,619**	,369**	,437**	,587**	,500**
		0,385	0,758	0,676	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Jobbressurser						1					
		-0,056	-0,113	,252**	,688**	,688**	,803**	,683**	,600**	,816**	,677**
		0,51	0,179	0,003	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Læring Og Utvikling							1				
		-0,152	-0,021	,283**	,619**	,803**	,803**	,459**	,489**	,567**	,418**
		0,071	0,804	0,001	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Autonomi								1			
		0,08	-0,024	,261**	,369**	,683**	,459**	,337**	,337**	,390**	,382**
		0,339	0,775	0,002	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Variasjon									1		
		0,101	0,072	,201*	,437**	,600**	,489**	,337**	,314**	,314**	,313**
		0,228	0,393	0,016	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Sosial Støtte										1	
		-0,194*	-0,233*	0,105	,587**	,816**	,567**	,390**	,314**	,314**	,484**
		0,02	0,005	0,212	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143
Tilbakemelding											1
		0,069	-0,144	0,104	,500**	,677**	,418**	,382**	,313**	,484**	,484**
		0,414	0,087	0,219	0	0	0	0	0	0	0
		143	143	142	143	143	143	143	143	143	143

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 4. 9 Korrelasjon mellom bakgrunnsvariabler, jobbengasjement og jobbressurser samlet og individuelt (koding: IT-bedrift = 0 og BA-bedrift = 1, Mann = 0 og Kvinne = 1)

Bedrift

De fleste korrelasjoner knyttet til bedrift er ikke signifikante. Den eneste signifikante korrelasjonen er relatert til at BA-bedrift har høyere utdannede ansatte ($\rho = .330$) samt større andel kvinner ($\rho = .172$). Alle de andre korrelasjonene er tilknyttet at IT-bedrift opplever større grad av jobbengasjement, opplevelse av autonomi i arbeidet og en større opplevelse av tilbakemelding på prestasjon.

Alder

Tabellen viser at det kun finnes en signifikant korrelasjon tilknyttet alder. Dette er en svak negativ korrelasjon tilknyttet sosial støtte ($\rho = -.195$). De resterende er ikke signifikante korrelasjoner. Blant annet at unge arbeidere opplever mer jobbengasjement og læring og utvikling på jobben, samtidig som de også er lavere utdannet. Vi kan også se tendensen til at eldre arbeidere opplever mer autonomi, variasjon og tilbakemelding på prestasjon.

Kjønn

En signifikant korrelasjon ($p < .05$) viser at menn opplever høyere grad av sosial støtte ($\rho = -.233$) på arbeidsplassen enn kvinner. Ikke signifikante korrelasjoner viser til at kvinner opplever en høyere grad av jobbengasjement og jobbvariasjon. Tilsvarende opplever menn i undersøkelsen høyere grad av læring og utvikling, autonomi i arbeidet, sosial støtte, og tilbakemelding på prestasjon.

Utdanning

De signifikante sammenhengene mot utdanning er læring og utvikling ($\rho = .283$), autonomi ($\rho = .261$) og variasjon ($\rho = .201$), hvor alle har en medium korrelasjon. Sosial støtte ($\rho = .105$) og tilbakemelding på prestasjon ($\rho = .104$) har en svak ikke signifikant korrelasjon.

Jobbengasjement

Med signifikansnivå på .01 viser tabellen at det finnes korrelasjoner mellom jobbengasjement og de forskjellige kategoriene av jobbbressurser. Med henholdsvis høy korrelasjon til læring og utvikling ($\rho = .619$), sosial støtte ($\rho = .587$) og tilbakemelding på prestasjon ($\rho = .500$). Resultatet viser også medium korrelasjon mellom jobbengasjement og jobbvariasjon ($\rho = .437$) og autonomi i arbeidet ($r = .369$).

Jobbressurser

Mellom de fem variablene, som skaper variabelen jobbressurser, er det signifikante korrelasjoner mellom alle variablene. Blant annet ser man at læring og utvikling ($\rho = .619$) og sosial støtte ($\rho = .587$) er de med sterkest korrelasjon opp mot jobbengasjement.

Autonomi ($\rho = .369$) har den svakeste korrelasjonen. Læring og utvikling er den som har sterkest korrelasjon mot alle variablene, bortsett fra tilbakemelding på prestasjon hvor sosial støtte ($\rho = .484$) har den sterkeste korrelasjonen.

For å se om disse resultatene kan generaliseres til populasjonen, gjennomfører vi t-tester, som vises i kapittel .

4.3 Generaliserbarhet

I frekvens- og krysstabellen ser vi hvordan opplevelsen av jobbressurser og jobbengasjement fordeler seg på bakgrunnsvariablene, og korrelasjonsanalysen viser en sterk statistisk signifikant korrelasjon mellom jobbengasjement og jobbressurser. Med dette som utgangspunkt ønsker vi å se om det eksisterer noen signifikante forskjeller i hvordan vår utvalg opplever jobbengasjement og jobbressurser sett opp mot bakgrunnsvariablene.

For våre tester undersøker vi opp mot bedrift, kjønn og alder. Hensikten med t-testene er å se om det er forskjell mellom bedriftene (BA- og IT-bedrift), forskjell mellom kjønn (mann og kvinne) og forskjell mellom alder (“unge” på 18-39 år og “eldre” på 40 - 60+ år). I t-testen etablerer vi en nullhypotese H_0 som sier at det ikke er en statistisk signifikant forskjell i utvalget, og en hypotese H_1 som sier at det er en statistisk signifikant forskjell i utvalget. Dersom Hypotese 1 beholdes, vil det være forskjeller i utvalget (bedrift, kjønn, alder), hvis den forkastes finnes det ikke forskjeller i utvalget.

4.3.1 Forskjeller i jobbengasjement

	Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbengasjement	IT-bedrift	106	4,2966	1,04104	,10111
	BA-bedrift	37	4,1772	,75879	,12474

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
									Lower	Upper
Jobbengasjement	Equal variances assumed	1,918	,168	,641	141	,523	,11947	,18651	-,24925	,48819
	Equal variances not assumed			,744	86,104	,459	,11947	,16058	-,19974	,43868

Tabell 4. 10 Jobbengasjement mellom bedrifter

I dette utvalget mellom IT-bedrift og BA-bedrift, sett opp mot jobbengasjement, kan man lese av F-verdien på $1.918 > 0.05$. Det vil si at man må lese tabellen i linje to (Equal variances not assumed). Her er t-verdien $.744$. Hvilket er lavere enn 2, og dermed beholder vi H_0 : Vi kan dermed ikke si at det finnes en statistisk signifikant forskjell mellom hvilken bedrift man er ansatt i, sett opp mot opplevelsen av jobbengasjement.

	Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbengasjement	18 - 39	70	4,3063	1,03757	,12401
	40 - 60+	73	4,2268	,91595	,1072

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
									Lower	Upper
Jobbengasjement	Equal variances assumed	,542	,463	,487	141	,627	,07956	,1635	-,24366	,40279
	Equal variances not assumed			,485	137,221	,628	,07956	,16393	-,24459	,40371

Tabell 4. 11 Jobbengasjement mellom alder ("ung" = 18-39 og "gammel" = 40 - 60+)

For alder målt opp mot opplevelsen av jobbengasjement, finner man her en F-verdi på $.542 > 0.05$. Dermed benytter man linje to (Equal variances not assumed). T-verdi ($.487$) < 2 , dermed beholder vi H_0 : For vårt utvalg finner vi ingen statistisk signifikant forskjell på opplevelsen av jobbengasjement mellom unge og eldre.

Group Statistics

	Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbengasjement	Mann	107	4,2482	1,01704	,09832
	Kvinne	36	4,3179	,84751	,14125

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
									Lower	Upper
Jobbengasjement	Equal variances assumed	1,666	,199	-,370	141	,712	-,06972	,18838	-,44213	,30269
	Equal variances not assumed			-,405	71,584	,687	-,06972	,1721	-,41283	,27339

Tabell 4. 12 Jobbengasjement mellom kjønn

I utvalget av menn og kvinner i de to bedriften sett opp mot jobbengasjement, kan man lese av at F-verdien $1.666 > 0.05$. Ser dermed på linje to (Equal variances not assumed). Her er t-verdien $-.405 < 2$, og forkaster dermed hypotese 1: Det finnes ingen forskjell mellom opplevelsen av jobbengasjement mellom menn og kvinner.

4.3.2 Forskjeller i jobbressurser

Group Statistics

	Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbressurser	IT-bedrift	106	66,5768	15,2372	1,47997
	BA-bedrift	37	67,7821	11,34711	1,86545

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
									Lower	Upper
Jobbressurser	Equal variances assumed	3,577	,061	-,440	141	,661	-1,20525	2,73907	-6,62021	4,20971
	Equal variances not assumed			-,506	84,150	,614	-1,20525	2,38122	-5,94045	3,52995

Tabell 4. 13 Jobbressurser mellom bedrifter

I utvalget bedrifter målt opp mot opplevelsen av jobbressurser, finner man her en F-verdi på $3.577 > 0.05$. Dermed benytter man linje to (Equal variances not assumed). T-verdi ($-.506 < 2$), dermed beholder vi H_0 : Det finnes ingen statistisk signifikant forskjell på opplevelsen av jobbressurser mellom IT-bedrift og BA-bedrift.

Group Statistics

Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbressurser 18 - 39	70	67,4603	15,24823	1,82251
40 - 60+	73	66,3405	13,41914	1,57059

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
									Lower	Upper
Jobbressurser	Equal variances assumed	,128	,721	,467	141	,641	1,11981	2,39944	-3,62372	5,86333
	Equal variances not assumed			,465	137,085	,642	1,11981	2,40589	-3,63765	5,87726

Tabell 4. 14 Jobbressurser mellom alder ("ung" og "gammel")

I utvalget basert på alder, målt opp mot opplevelsen av jobbressurser, finner man her en F-verdi på $.128 > 0.05$. Dermed benytter man linje to (Equal variances not assumed). T-verdi ($.467$) < 2 , dermed beholder vi H_0 : Det finnes ingen statistisk signifikant forskjell på opplevelsen av jobbressurser mellom unge og eldre i utvalget.

Group Statistics

Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbressurser Mann	107	67,9721	13,95718	1,34929
Kvinne	36	63,6684	15,02869	2,50478

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
									Lower	Upper
Jobbressurser	Equal variances assumed	,307	,581	1,570	141	,119	4,30368	2,74189	-1,11686	9,72422
	Equal variances not assumed			1,513	56,684	,136	4,30368	2,84509	-1,39420	10,00156

Tabell 4. 15 Jobbressurser mellom kjønn

For menn og kvinner i utvalget målt opp mot opplevelsen av jobbressurser, ser man en F-verdi på $.307 > 0.05$. Benytter dermed linje to (Equal variances not assumed). Her er t-verdien lavere enn 2 ($1.513 < 2$). Vi beholder H_0 : Det finnes ingen statistisk signifikante forskjeller for opplevelsen av jobbressurser mellom menn og kvinner.

Tidligere analyser knyttet opp mot dette temaet tilsier en forskjell mellom utvalgene. På grunn av forholdsvis høy t-verdi og et resultat som er i nærheten av å være statistisk signifikant, ønsker vi å se nærmere på denne tabellen. Videre ser vi også fra tabellene først i resultatdelen, at det er forskjeller mellom kjønn på alle jobbressurser foruten om jobbvariasjon. Vi velger dermed å dele utvalget opp i de respektive bedriftene.

Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbressurser Mann	84	68,1973	15,1157	1,64926
Jobbressurser Kvinne	22	60,3896	14,39429	3,06887

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
								Lower	Upper	
Jobbressurser	Equal variances assumed	,032	,859	2,177	104	,032	7,80767	3,58596	,69657	14,91877
	Equal variances not assumed			2,241	34,161	,032	7,80767	3,48397	,72862	14,88671

Tabell 4. 16 Jobbressurser mellom kjønn i IT-bedrift

Denne tabellen viser t-testen hvor man knytter IT-bedrift opp mot jobbressurser.. F-verdien på $.032 < 0.05$, dermed fokuserer man på linje en (Equal variances assumed). T-verdi $(2.177) > 2$, dermed forkaster man nullhypotesen, og får bekreftet hypotese 1: Ut fra utvalget finnes det forskjeller i hvordan menn og kvinner opplever jobbressurser i IT-bedrift.

Bedrift	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Jobbressurser Mann	23	67,1498	8,69973	1,81402
Jobbressurser Kvinne	14	68,8209	15,05341	4,02319

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of Difference	
								Lower	Upper	
Jobbressurser	Equal variances assumed	2,810	,103	-,430	35	,670	-1,6711	3,89075	-9,56976	6,22755
	Equal variances not assumed			-,379	18,374	,709	-1,6711	4,41325	-10,92947	7,58726

Tabell 4. 17 Jobbressurser mellom kjønn i BA-bedrift

Knyttet opp mot jobbressurser får man følgende: F-verdi på $2.810 > 0.05$, og benytter linje to (Equal variances not assumed). T-verdi $(-.379) < 2$, dermed beholder vi H_0 : Det finnes ingen statistisk signifikante forskjeller mellom opplevelsen av jobbressurser blant menn og kvinner i BA-bedrift.

4.4 Oppsummering

I dette kapittelet blir resultatene oppsummert for å kunne gi et oversiktlig bilde av relevante funn i henhold til problemstilling og hypotese. Disse blir deretter benyttet i drøftingsdelen, og eventuell forkasting av hypoteser blir gjennomgått der.

4.4.1 Funn mot hypoteser

Problemstillingen til oppgaven, som er videreført i hypotese 1, fordret følgende:

H1: Ansatte med høy grad av jobbressurser har høyere grad av jobbengasjement

I hypotese 1 foreslår vi at høyere grad av opplevde jobbressurser bidrar til å skape en høyere grad av opplevd jobbengasjement. Denne hypotesen blir underbygget av innsamlet datamateriale i vår studie. Datamaterialet vårt er hentet inn fra 143 respondenter fordelt på to kunnskapsbedrifter, hvor resultatet i tabell 4.7 viser en sterk positiv signifikant korrelasjon ($\rho = .688$) mellom jobbengasjement og jobbressurser. I tabell 4.9 ser vi også korrelasjoner mellom jobbengasjement og alle jobbressursene individuelt. Tallene tilsier dermed at økt opplevelse av jobbressurser, som læring og utvikling, autonomi, jobbvariasjon, sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon, bidrar til å forhøye opplevelsen av jobbengasjement.

I tillegg til denne problemstilling, ble det også presentert to hypoteser utviklet på bakgrunn av fremlagt teori. Hypotese 2 legger frem følgende:

H2: Ansatte med høy grad av jobbressursen læring og utvikling, har også høyere grad av andre jobbressurser (Autonomi, Jobbvariasjon, Sosial støtte og Tilbakemelding på prestasjon)

Hypotese 2 ble utviklet på bakgrunn av den teoretiske oppsummeringen, som argumenterte for at læring og utvikling var sterkt forbundet med de andre jobbressursene som ble presentert. Dette er illustrert gjennom den utvidede JD-R modellen (figur 2.1). For å undersøke om det forelå en sammenheng ble det gjennomført en korrelasjonsanalyse (tabell 4.9). Analysen underbygger hypotesen ved å vise medium til sterke, signifikante korrelasjoner mellom jobbressursen læring og utvikling og jobbressursene autonomi ($\rho = 0.459$), jobbvariasjon ($\rho = 0.489$), sosial støtte ($\rho = 0.567$) og tilbakemelding på prestasjon ($\rho =$

0.418). Alle jobbressursene korrelerer sterkest med læring og utvikling, bortsett fra tilbakemelding på prestasjon som har sterkest statistisk signifikante korrelasjon med sosial støtte ($\rho = 0.484$)

H3: Jobbressurser med indre motiverende effekt korrelerer sterkere med jobbengasjement enn jobbressurser med ytre motiverende effekt.

Hypotese 3 ble utviklet på bakgrunn av motivasjonsteorier tilknyttet jobbressursene, med en tanke om at indre motiverte handlinger gir et sterkere engasjement enn ytre motiverte handlinger. I dette tilfellet bruker vi også tabell 4.9 for å underbygge konklusjonen. Vi definerte jobbressursene sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon som ytre motiverende jobbressurser, og autonomi, læring og utvikling og jobbvariasjon som indre motiverende faktorer. Signifikant korrelasjoner i tabell 4.9 viser til at den indre motiverende faktoren læring og utvikling ($\rho = 0.619$) har den sterkeste korrelasjonen med jobbengasjement. Hvilket stemmer med hypotesen. Derimot har de ytre motiverende faktorene, sosial støtte ($\rho = 0.587$) og tilbakemelding på prestasjon ($\rho = 0.500$), sterkere korrelasjon mot jobbengasjement enn de resterende indre faktorene (jobbvariasjon ($\rho = 0.437$) og autonomi ($\rho = 0.369$)).

4.4.2 Funn mot bakgrunnsvariabler

I korrelasjonsanalysene fremkommer det også andre funn som er av interesse for studien. Disse synliggjør individuelle forskjeller i hvordan man opplever jobbressurser og jobbengasjement.

Bakgrunnsvariablene i tabell 4.8, viser ingen signifikante korrelasjoner mot jobbressurser. Derimot viser tabell 4.9 signifikante korrelasjoner mellom noen bakgrunnsvariabler og de individuelle variablene som skaper variabelen jobbressurser. Blant annet finnes det en signifikant negativ korrelasjon for alder mot sosial støtte ($\rho = -.195$). Kjønn har også en signifikant negativ korrelasjon mot sosial støtte ($\rho = -.233$). Videre finner man at utdanning har en signifikant positiv korrelasjon mot læring og utvikling ($\rho = .283$), autonomi ($\rho = .261$) og variasjon ($\rho = .201$). T-test (tabell 4.16) viser også at menn og kvinner har forskjellige opplevelse av jobbressurser i IT-bedrift.

5. Diskusjon

Denne delen av oppgaven vil omhandle diskusjon og drøfting av resultater som har blitt presentert tidligere i teksten. Resultatene diskuteres opp mot fastsatt teori, utvalg og referanseutvalg. Diskusjonen er bygd opp på lignende måte som oppsummeringen. Vi tar for oss de tre hypotesene, og diskuterer disse opp mot funn og teori. Videre tar kapitlet for seg andre funn gjort i resultatet uten at de nødvendigvis er tilknyttet hypotesene, men er relevant for studien i sin helhet. Som en avslutning på drøftingen blir JD-R modellen gjennomgått, for å se hvordan resultatet fra denne studien er med på å endre bildet og tankeganger tilknyttet modellen.

5.1 Sammenheng mellom jobbengasjement og jobbressurser

H1: Ansatte med høy grad av jobbressurser har høyere grad av jobbengasjement

I vår studie ønsker vi å belyse hvordan tilstedeværelse av jobbressurser kan påvirke de ansatte på en arbeidsplass. Som illustrert gjennom JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2008), er jobbressurser med på å kunne skape et miljø som gjør ansatte bedre rustet for mulige utfordringer og krav som stilles.

Hypotese 1 er satt for å undersøke om det finnes en sammenheng mellom jobbengasjement og jobbressursene. Tabell 4.7 presenterer en signifikant sterk positiv korrelasjon mellom jobbengasjement og jobbressurser ($\rho = 0.688$). Dette viser en sammenheng som sammenfaller med tidligere forskning (Bakker og Demerouti, 2008, Schaufeli et al., 2009) og modellene (figur 2.1 og 2.2) presentert i teoridelen. Vi tester også variablene individuelt, presentert i tabell 4.9, opp mot jobbengasjement, og vi ser alle individuelle jobbressurser har en signifikant positiv korrelasjon mot jobbengasjement. Dette viser også at det eksisterer en sammenheng mellom alle jobbressursene og jobbengasjement.

Sammenhengen er tilstede, men vi ønsker å fortsette argumentasjonen rundt hypotese 1 med diskutere andre funn i våre resultater som kan påvirke sammenhengen mellom opplevelsen av jobbressurser og opplevelsen av jobbengasjement. Utgangspunkt vårt her er en internasjonal studie av Schaufeli og Bakker (2004), hvor de fant en signifikant svak positiv korrelasjon mellom alder, kjønn (menn) og jobbengasjement. Videre fant studien også variasjoner i

opplevelsen av jobbengasjement basert på hvilken yrkesgruppe respondenten befant seg i. Disse variablene de undersøkte korrelasjonen mot jobbengasjement med, tilsvarer bakgrunnsvariablene våre kjønn, alder og bedrift (bransje). Det er hensiktsmessig å sammenligne vår studie med Schaufeli og Bakker (2004) sin studie, for å se hvordan resultatene fra deres internasjonale studie sammenfaller med vår studie, hvor resultatene våre er hentet fra to norske kunnskapsbedrifter.

I motsetning til Schaufeli og Bakker (2004) fant vi derimot ingen signifikante korrelasjoner i våre korrelasjonsanalyser mellom bakgrunnsvariablene alder, kjønn og bedrift mot jobbengasjement og jobbbressurser. Vi gjennomførte t-tester for å undersøke om disse sammenhengene kan generalisere til å gjelde vår populasjon, men det eneste signifikante forskjellen vi fant var i opplevelsen av jobbbressurser mellom kjønnene i IT-bedrift (tabell 4.16). Det vil si at det er en forskjell i hvordan menn og kvinner opplever jobbbressursene i IT-bedriften. Konsekvensen av dette blir dermed at vi ikke kan utelukke at det er forskjeller i opplevelsen av jobbbressurser hos kvinner og menn i utvalget. Derimot vil ikke denne forskjellen i opplevelse av jobbbressurser hos kjønn, påvirke hvordan de opplever jobbengasjement. Det med bakgrunn i at t-testen i tabell 4.15 viser ingen forskjell i opplevelse av jobbengasjement mellom kjønnene. Dette kan tyde på at kvinner er mindre avhengig av jobbbressurser enn menn, for å oppleve jobbengasjement i vårt utvalg.

Som vi har argumentert for ovenfor, er det individuelt hvordan de ulike jobbbressursene er med på å påvirke jobbengasjementet, og videre hvordan noe personkarakteristikk kan ha påvirkning på jobbbressurser. Dette stemmer overens med Schaufeli et al. (2009) sin fordring om at jobbbressurser skaper en indre og ytre motiverende faktor som er med på å fordre de tre aspektene tilknyttet jobbengasjement; vigør, dedikasjon og absorpsjon. Blant annet kan vi knytte jobbbressursen sosial støtte opp mot vigør på bakgrunn av at sosial støtte gir en positiv innvirkning på individet knyttet til psykologisk press (Cohen og Syme, 1985, Cohen og Wills, 1985, Dean og Lin, 1977). Jobbbressursene tilbakemelding på prestasjon, autonomi og jobbvariasjon kan øke dedikasjon på bakgrunn av at autonomi og jobbvariasjon gir entusiasme i arbeidet (Breugh, 1999, Hackman og Lawler, 1971), samt tilbakemelding på prestasjon gir føringer for hva som er viktig i arbeidet (Gagné, 2014). Læring og utvikling samt jobbvariasjon kan være med på å fordre til absorpsjon på bakgrunn av at det hindrer ensformig arbeid som kan føre til psykologiske eller fysiske plager (Arbeidstilsynet, n.d.).

Som oppsummering for hypotese 1 vil vi på bakgrunn av den sterke signifikante korrelasjonen mellom jobbressurser og jobbengasjement, samt sterk signifikant korrelasjon mellom de individuelle jobbressursene og jobbengasjement, beholde hypotese 1. Det er en sammenheng mellom høy opplevelse av jobbressurser og høy opplevelse av jobbengasjement. Samtidig viser den utvidede JD-R modellen (figur 2.2) illustrert i kapittel 2.6 - en teoretisk oppsummering en sammenheng mellom jobbressurser, og muligens hvilke ressurser som er viktigere enn andre, med bakgrunn i at disse ressursene er med på å øke den totale andelen jobbressurser tilgjengelig. Dette ser denne studien nærmere på i de to påfølgende hypotesene.

5.2 Sammenhengen mellom læring og utvikling mot de andre jobbressursene

H2: Ansatte med høy grad av jobbressursen læring og utvikling, har også høyere grad av andre jobbressurser (Autonomi, Jobbvariasjon, Sosial støtte og Tilbakemelding på prestasjon)

Hypotese 2 ønsker å finne sammenhenger mellom de utvalgte jobbressursene, med utgangspunkt i læring og utvikling som det viktigste bidraget av de undersøkte jobbressursene. Dette argumenterer vi for i teoridelen, hvor vi ser på hvordan læring og utvikling forholder seg til mange forskjellige jobbressurser rent teoretisk. Dermed er det hensiktsmessig å se hvordan denne linken forholder seg til utvalget i praksis. Tabell 4.9 viser korrelasjoner mellom alle variablene vi benytter i denne studien for å definere jobbressurser. Vi fant middels sterke og sterke positive statistisk signifikante korrelasjoner.

Hvordan de ulike jobbressursene korrelerer med hverandre vil variere etter hvordan utvalgene er satt sammen. For denne undersøkelsen har vi tatt utgangspunkt i to kunnskapsbedrifter. Til tross for at det er forskjellige bransjer, vil det være naturlig å anta det er likheter i hvilke jobbressurser som er å foretrekke i begge bedriftene. Begge utvalg har høyt utdannede ansatte, skjevfordeling mellom menn og kvinner og tilnærmet lik fordeling på alder. Med en annen sammensetning vil det sannsynligvis kunne bli andre resultater.

Hypotese 2 er satt for å undersøke om en større tilstedeværelse av læring og utvikling vil kunne medføre en større tilstedeværelse av de andre jobbressursene. Læring og utvikling skal dermed være den variabelen korrelerer sterkest med de andre. I tabell 4.9 ser vi at resultatet

sammenfaller med hypotesen, men med unntak av tilbakemelding som korrelerer sterkest med sosial støtte. Likevel vil vi ikke kunne avkrefte hypotese 2, basert på dette resultatet.

I teorikapitlet om tilbakemelding på prestasjon (kapittel 2.5.2) argumenterer Ilgen og Davis (2000) for at en læringsorientert tilnærming til arbeidet, som i vårt utvalg, vil læring og utvikling være viktigere enn prestasjonen i arbeidet. Siden tilbakemelding er konstruert for å fordre læring og utvikling kan det forklare den sterke korrelasjonen mellom dem. Videre argumenterer vi for at tilbakemelding på prestasjon er avhengig av sosiale bånd mellom sender og mottaker, for at tilbakemeldingen skal virke legitim og oppnå sin ønskede effekt (Podsakoff og Farh, 1989).

Kapitlet som omhandler sosial støtte (kapittel 2.5.3) viser også at gode tilbakemeldinger kan oppleves som sosial støtte, på bakgrunn av sosial støtte også innebærer funksjonell støtte for å oppnå mål knyttet til arbeidet (Schaufeli et al., 2009). Med andre ord kan man vi si at tilbakemelding er sterkt knyttet til sosial støtte på bakgrunn av hvilken rolle sosial støtte har i tilbakemelding på prestasjon, samt at sosial støtte kan oppfattes som tilbakemelding på prestasjon og vica versa. Basert på dette kan man se det er naturlig for tilbakemelding å ha en sterkere korrelasjon med sosial støtte enn læring og utvikling. Tabell 4.9 viser en sterk sammenheng mellom begge to, men for å kunne skape et forum for tilbakemelding vil det også være nødvendig med tilstedeværelse av sosial støtte (Deelstra et al., 2003). Dette synliggjøres også gjennom modellen (figur 2.2), som viser koblingen mellom tilbakemelding og sosial støtte.

Videre kan vi argumentere for at hovedformålet til sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon ligger i det å forme sine medarbeidere, gjennom læring og utvikling, til å forholde seg til de krav og forventninger som er satt i henhold til organisasjonens standarder. Her blir sosial støtte brukt for å innføre de normer og regler som er gitt i organisasjonskulturen. Vi kan da se til Schaufeli et al. (2009) sin argumentasjon om at sosial støtte muliggjør denne innføringen, uten at det påfører psykologiske påkjenninger for individet.

Læring og utvikling er dermed sentralt for å kunne gjennomføre denne formgivningsprosessen. Dersom denne formgivningsprosessen lykkes, vil det bety at individets indre forventninger og krav er i tråd med det ytre miljøets forventninger og krav. Dette sammenfaller med Podsakoff og Farh sin kontrollteori, som sier at dersom

forventninger blir overholdt vil det føre til økt motivasjon. Dermed kan man argumentere for at denne formgivningsprosessen basert på læring og utvikling, sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon fordrer engasjement.

Nesten tilsvarende funn er det i koblingen mellom jobbvariasjon og autonomi. Om vi ser bort fra læring og utvikling ($\rho = .489$), er det jobbvariasjon som har sterkest korrelasjon med autonomi ($\rho = .337$). Denne sammenhengen er naturlig på grunn av at autonomi tilrettelegger for muligheten til å styre sin egen arbeidshverdag (Hackman og Oldham, 1975) og skape mulighet for variasjon i arbeidshverdagen. Samtidig vil autonomi være sterkt knyttet opp mot sosial støtte. Studien vår argumenterer for at gjennom sosial støtte får man verktøyene til å skape et miljø som tilrettelegger for å være autonom. Sosial støtte bidrar til å skape gjensidig tillit til sine overordnede og kolleger, og skaper nødvendig selvtillit for å kunne bidra til å styre og påvirke sin egen arbeidshverdag.

Som nevnt ovenfor argumenterer vi for at hovedfunksjonen til sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon ligger i læring og utvikling. Derimot vil noen av de viktigste funksjonene til læring og utvikling være tilknyttet autonomi og jobbvariasjon. Uten læring og utvikling vil man være bundet til et fåtall arbeidsoperasjoner, på bakgrunn av at jobbvariasjon er avhengig av læring og utvikling for å kunne gjennomføre arbeidsoperasjoner opp mot standarden gitt av det ytre miljøet (organisasjonen). Dette er logiske dersom vi følger argumentasjonen til Podsakoff og Farh (1989) sin kontrollteori, der mennesker ønsker å minimere manglende overensstemmelse mellom sin indre vurdering og det ytre miljø. Dermed er jobbvariasjon en ressurs skapt gjennom læring og utvikling. Lignende tankegang kan knyttes til autonomi, hvor læring og utvikling bidrar til å gjøre autonomi mulig. I et stadig skiftende markedsforhold er det nødvendig for arbeideren å kunne variere sine arbeidsoppgaver for å forholde seg til disse endringene (Gagné, 2014). Uten læring og utvikling vil arbeideren ha problemer med å gjennomføre disse oppgavene i tråd med ytre standarder.

Avslutningsvis ser vi tilbake på korrelasjonsanalysene, som viser sterke signifikante korrelasjoner mellom alle jobbressursene. Dette resultatet gjør det utfordrende å gradere hvilken som er den mest sentrale i en arbeidshverdag. For å kunne avgjøre det måtte vi ha gjennomført regresjonsanalyser, men det er ikke gjennomførbart på grunn av våre variabler sitt ordinale målenivå. Dermed at det er umulig å si sikkert hva som er den største bidragsyteren av de enkelte jobbressursene gjennom resultatdelen i vår studie.

Basert på korrelasjonsanalysen, teori og diskusjon, kan vi likevel argumentere for at alle jobbressursene er bidragsytere til hverandre. De vil eksistere sammen og opererer i sammenheng med hverandre. Derimot ser vi i korrelasjonsanalysen at læring og utvikling har den sterkeste korrelasjonen mot fire av de fem jobbressursene. Hvilket medfører at det er vanskelig å utelukke læring og utvikling som den sentrale jobbressursen. Samtidig drøfter vi også ovenfor at det er naturlig for tilbakemelding på prestasjon å ha sterkest korrelasjon mot sosial støtte. Dette ligger blant annet i at sosial støtte og tilbakemelding kan oppfattes som lignende faktorer, samt at tilbakemelding på prestasjon er avhengig av sosial støtte for å virke legitim (Podsakoff og Farh, 1989).

Vi mener likevel at det fremdeles vil være naturlig å foreslå læring og utvikling som den viktigste jobbressursen. Dette på grunn av at den kan fordre vekst i opplevelsen av alle de andre jobbressursene. Læring og utvikling har evnen til å skape personlige ressurser hos individet som gjør det mulig for individet å skape sin egne jobbressurser, på bakgrunn av at læring og utvikling er sentral for å kunne være autonom og inneha jobbvariasjon. Videre er en av de viktigste oppgavene til sosial støtte og tilbakemelding knyttet til det å fordre organisasjonslæring. Samt vil økt kunnskap og kompetanse gjennom læring og utvikling gjøre den ansatte i bedre stand til å se tilgjengeligheten av jobbressurser i miljøet. Vi kan med sikkerhet si at det er sammenheng mellom variablene, men på bakgrunn av manglende regresjonsanalyse, kan vi ikke uttale oss om hvilken påvirkning læring og utvikling har på de andre jobbressursene. Dermed forkaster vi hypotese 2.

5.3 Hypotese 3: Ytre mot indre motiverte jobbressurser

H3: Jobbressurser som har en indre motiverende effekt, korrelerer sterkere mot jobbengasjement enn jobbressurser med en ytre motiverende effekt.

Studiens tredje hypotese ble utformet på bakgrunn av usikkerhet rundt det teoretiske grunnlaget knyttet til motivasjonsfaktorer. Teorien rundt motivasjon tilsier at indre motiverte handlinger vil ha en sterkere effekt på individet enn ytre motiverende faktorer (Gagné, 2014, Kaufmann og Kaufmann, 2009, Pardee, 1990). Dermed er det nyttig å se om dette stemmer med resultatene fra dataene som er innhentet i denne studien. Dersom det viste seg at

jobbressurser knyttet til ytre motivasjon har en lavere påvirkning på jobbengasjement, ville det vært naturlig å fokusere på indre motiverte jobbressurser for å øke kvalitet, arbeidsglede og prestasjon. Ut fra det teoretiske resonnementet burde dermed ytre motiverte handlinger ha en lavere korrelasjon mot jobbengasjement.

Self Determination Theory, sett på som kanskje en av de mest anerkjente motivasjonsteoriene, taler for at det finnes en forskjell mellom indre og ytre motiverte handlinger (Gagné, 2014). Basert på om handlingene blir gjennomført på bakgrunn av et eget behov (indre motivert handling) eller for å oppnå en instrumentelt mål (ytre motivert handling). I vår studie plasserer vi jobbressursene sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon i kategorien ytre motiverte handlinger. Dette på bakgrunn av at “belønningen ligger utenfor eller i et utvendig forhold til selve jobbutførelsen” (Kaufmann og Kaufmann, 2009, s. 103).

Derimot henviser vi i denne studien til argumentasjon tilknyttet JD-R modellen, som sier at jobbressurser av denne typen ikke kan kategoriseres som rent indre motiverende eller ytre motiverende (Schaufeli et al., 2009). Dette samsvarer med Reiss (2012) sin argumentasjon om at menneskets motivasjon er for varierende til å dele den inn i to separate kategorier, og resultatet i denne studien antyder også dette. Vi ser dette på bakgrunn av at det ikke er en tydelig forskjell på om de jobbressursene tilknyttet indre motivasjonsfaktorene korrelerer sterkest med hverandre, og tilsvarende for de ytre motiverende jobbressursene. Samtidig ser vi ingen sammenheng i om det er de indre eller ytre faktorene som korrelerer sterkest med jobbengasjement. I forbindelse med dette viser vår forklarende modell (figur 2.2) en større tiltro til Reiss (2012) og Schaufeli et al. (2009) sin argumentasjon for den motiverende naturen til jobbressurser. Dette reflekteres også i resultatet (tabell 4.9), hvor vi kan se signifikante korrelasjon tilknyttet de ytre motiverende faktorene sosial støtte ($\rho = .587$) og tilbakemelding på prestasjon ($\rho = .500$), har en sterkere korrelasjon til jobbengasjement enn to av de indre motiverende jobbressursene (autonomi ($\rho = .369$) og jobbvariasjon ($\rho = .437$)). Den sterkeste korrelasjonen tilknyttet jobbengasjement er den indre motiverte jobbressursen læring og utvikling ($\rho = .619$).

Som omtalt tidligere i studien vår henviser vi til læring og utvikling som den viktigste faktoren, på bakgrunn av at den fordrer økte personlige ressurser og gjør det mulig for individet å skape egne ressurser.

I teoridelen argumenterer vi for at opplevelsen av autonomi vil være individuell, og at skiftende markedsforhold krever proaktivitet. For denne typen markedsforhold er det utfordrende å lede sine ansatte gjennom kontrollbaserte tiltak på bakgrunn av kompleksitet (Gagné, 2014). Dette gjelder spesielt i kunnskapsbedrifter, og gjør at autonomi kan bli ansett som en selvfølgelighet i stedet for et privilegium. Sett opp mot Herzberg sin to-faktor teori (Pardee, 1990), kan vi se på autonomi som en hygienefaktor hos ansatte i kunnskapsbedrifter; dersom autonomi er manglende skaper det misnøye, men skaper ikke motivasjon dersom det er tilstede. Dermed er det mulig at autonomi ikke vil påvirke opplevelse av jobbengasjement i like stor grad som andre jobbressurser.

Opplevelsen av jobbvariasjon viderefører denne argumentasjonen. På bakgrunn av kompleksitet og behov for å dekke skiftende markedsforhold, blir jobbvariasjon sett mer på som en naturlig del av å følge sine omgivelser. I vår studie er bedriftene underlagt en nasjonal kultur med lav makttdistanse. Den tilsier at de ansatte har i stor grad mulighet til å påvirke beslutninger tilknyttet sin egen arbeidshverdag (autonomi) og til en viss grad hvor variert deres arbeidsoppgaver er (jobbvariasjon). Dette vil være med på å forklare den sterke korrelasjonen mellom autonomi og variasjon. På bakgrunn av at de har en lavere korrelasjon mot jobbengasjement, kan det også argumenteres med at de er forventet og dermed påvirker jobbengasjementet i mindre grad.

Årsaken til hvorfor sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon har så sterk korrelasjon med jobbengasjement i vår studie, kan også være tilknyttet omgivelser. Siden Norge innehar en svært lav maskulinitetskultur vedlegg 1, vil det være sannsynlig at sosiale bånd vil ha en sterkere effekt her enn i land hvor maskulinitetskultur råder (for eksempel Sør Afrika). Dette kan være med å forklare hvorfor vi ser en statistisk signifikant sterk positiv korrelasjon mellom sosial støtte og jobbengasjement ($\rho = .587$).

Videre følger vi argumentasjonen fra teorikapittelet vårt, hvor tilbakemelding på prestasjon i disse bedriftene har en viktig funksjon opp mot jobbengasjement på bakgrunn av blant annet kultur og segmentet bedriftene befinner seg i. Gjennom kulturen er behovet for sosiale bånd opphøyet, og i disse bedriftene opplever de en høy grad av sosial støtte ($M = 77,93$). Teorien argumenterer for at sosial støtte, samt hvilket miljø man befinner seg i, er med på å påvirke hvordan individer tar imot og tolker tilbakemelding (Ilgen og Davis, 2000). På bakgrunn av at

både IT-bedrift og BA-bedrift kan klassifiseres som kunnskapsbedrifter går vi ut ifra at de ansatte er læringsorientert (Ilgen og Davis, 2000). I våre to bedrifter, antar vi at på grunn av den lave maktstanden i den norske kulturen og at de sosial båndene er sterke, vil de fleste tilbakemeldinger virke legitime.

I dette miljøet vil dermed negativ tilbakemelding ha en større sannsynlighet for å føre til en positiv effekt på bakgrunn av en læringsorientert tilnærming; og tilbakemelding på prestasjon vil ha en større effekt, på grunn av kompleksiteten i arbeidet fordrer til en større grad av læring og utvikling (Ilgen og Davis, 2000). Dette vil igjen påvirke styrken tilbakemelding på prestasjon vil ha på opplevelsen av jobbengasjement.

Ut fra denne argumentasjonen er det naturlig å anta at miljøet jobressurser opptrer i er sentralt for hvordan disse jobressursene blir opplevd. For eksempel mener vi at det kan være sannsynlig at de “ytre” motivasjonsfaktorene har mindre betydning i kulturer med høyere maskulinitet, eller organisasjoner med mer tilbøyelighet mot prestasjon. Likeså kan de “indre” motivasjonsfaktorene være viktigere for ansatte der disse ikke er forventet i like stor grad som i det miljøet vårt utvalg befinner seg i.

For vår studie er det utfordrende å etablere et tydelig skille for om jobressursene har en ytre eller indre motiverende effekt på bakgrunn av kompleksiteten til jobressurser.

Korrelasjonsanalysen sitt bidrag viser at de to sterkeste bidragene mot jobbengasjement er en indre (læring og utvikling) og en ytre (sosial støtte) motiverende jobressurs. Dette synliggjør kompleksiteten i motivasjonsfaktor-teorier, og styrker argumentasjonen til Schaufeli et al. (2009) at jobressurser har både en indre og ytre motiverende effekt. Med dette som utgangspunkt forkaster vi hypotese 3.

5.4 Opplevelse av jobbengasjement og jobressurser opp mot bakgrunnsvariabler

Som nevnt i oppsummeringen, er opplevelsen av jobbengasjement og jobressurser tilknyttet individets oppfattelse. Dermed anser vi det som hensiktsmessig å se på bakgrunnsvariabler og personkarakteristikk, og undersøke om det finnes mønstre i disse faktorene som kan være med på å forklare hvorfor individer oppfatter jobbengasjement og jobressurser forskjellig.

5.4.1 Jobbengasjement i utvalget

Tabellen nedenfor er hentet ut fra Schaufeli og Bakker (2004) sin manual for bruk av UWES spørreskjema. Fordelingen her er basert på studier gjennomført i 16 forskjellige land, inkludert Norge, og viser til rangering av jobbengasjement, samt median og standardavvik.

Dimension	UWES-9 (N = 12,631)		
	M	SE	SD
Vigor	4.18	.01	1.24
Dedication	4.28	.01	1.36
Absorption	3.68	.01	1.43
Total score	4.05	.01	1.19

Tabell 5. 1 Gjennomsnitt engasjement i referanseutvalget (Schaufeli og Bakker, 2004)

Denne tabellen viser en totalscore på 4.05 som gjennomsnittlig jobbengasjement for hele utvalget. Sett opp mot vår studie har referanseutvalget vesentlig lavere opplevelse av jobbengasjement, som innehar et gjennomsnittlig jobbengasjement på 4.27 (tabell 4.2). Spesielt ser man at utvalget fra IT-bedrift ligger langt over det gjennomsnittlige jobbengasjementet på 4,42 (tabell 4.3). På bakgrunn av at referanseutvalget ikke har data tilknyttet jobressurser, er det vanskelig å trekke direkte paralleller til hvorfor jobbengasjement i denne studiens utvalg er høyere. Derimot kan det være nyttig å se på resultatene i andre studier, for å se om det finnes forskjeller i personkarakteristikk og miljø/kultur til utvalgene.

Yrkesgruppene i de ulike utvalgene kan være en årsak til forskjeller i opplevelsen av jobbengasjement for denne studiens utvalg opp mot referanseutvalget. Ettersom spørreskjema-manualen til Schaufeli og Bakker (2004) til har et utvalg hvor det finnes mange ulike yrkesgrupper, har man sett at forskjellige yrkesgrupper rapporterer forskjellige nivå av jobbengasjement. I referanseutvalget er “white collar workers”, den samme yrkesgruppen som undersøkes i vår studie, en av de yrkesgruppene som rapporter høyest jobbengasjement (M = 3.97). Dette funnet er derimot gjort i en nederlandsk referansegruppe, hvor det gjennomsnittlige jobbengasjementet var enda lavere (M = 3.82). Vi kan dermed stille oss bak konklusjonen til Schaufeli og Bakker (2004); at det finnes forskjeller i yrkesgrupper i hvordan de opplever jobbengasjement, selv om det er av praktisk lite betydning.

Derimot kan annen personkarakteristikk være med på å forklare hvorfor det er forskjeller på opplevelsen av jobbengasjement, og at det finnes karakteristikk som gjør det mer sannsynlig at man vil oppleve et høyere eller et lavere nivå av jobbengasjement.

5.4.2 Opplevelsen av jobbengasjement

Den ene signifikante forskjellen funnet i utvalget opp mot personkarakteristikk, var tilknyttet grad av utdanning. Denne svake korrelasjonen ($\rho = .252$) var knyttet opp mot jobbressurser, men hadde en ikke signifikant svært lav korrelasjon ($\rho = .035$) med jobbengasjement. Dette kan underbygge tanker rundt at personer med høyere utdanning også har høyere krav og forventninger til sin arbeidsgiver. Man kan derfor argumentere for at det kan være enklere å forlange til engasjement blant ansatte med lavere utdanning, på bakgrunn av at forventningene og krav er mindre fra personer med lavere utdanning. Derimot kan denne sammenhengen også være tilknyttet jobbkravene høyere utdannede ansatte opplever. Vi regner med at det er naturlig at høyt utdannede ansatte innehar mer ansvar enn lavere utdannede, og dermed øker også jobbkrav for disse ansatte. Som argumentert tidligere i studien gjennom JD-R modellen (Bakker og Demerouti, 2008), vil økte jobbkrav kreve en høyere grad av personlige og jobbrelaterte ressurser for å oppnå jobbengasjement.

Videre referer referanseutvalget til at det finnes en statistisk signifikant sammenheng mellom menn og kvinner i rapportering av jobbengasjement, hvor menn rapporterer høyere enn kvinner (Schaufeli og Bakker, 2004). I denne studien ser man at kvinner i sin helhet rapporterer høyere grad av jobbengasjement enn menn ($4.32 > 4.25$). Denne korrelasjonen er ikke signifikant i denne studien, som kan være sammenfallende med den skjeve fordelingen som finnes i utvalget (28% kvinner, 72% menn), mens referanseutvalget består av 53.1% kvinner, og de finner at menn har en høyere opplevelse av jobbengasjement. Det er dermed viktig å sette et spørsmålstegn rundt opplevelsen av jobbengasjement blant kjønn knyttet opp mot kultur og yrkesgruppe disse respondentene befinner seg i.

5.4.3 Opplevelsen av jobbressurser

Når vi gjennomgår korrelasjoner mellom utvalget og jobbressursene samlet (tabell 4.8), finner vi en signifikant middels sterk korrelasjon ($\rho = .252$) mellom utdanning og jobbressurser. Denne sammenhengen blir gjennomgått i kapittelet over om jobbengasjement. Der argumenteres det for at lavere utdanning medfører mindre krav til opplevelse av

jobbressurser, og høyere utdanning ofte medfører høyere ansvar og flere jobbkrav, og dermed et økt behov for jobbressurser. Videre er det en svak negativ ikke signifikant korrelasjon mot alder. For kjønn ser man en ikke signifikant negativ korrelasjon mot jobbressurser, hvor vi benytter variabelen “jobbressurser” som består av fem variabler.

Vi anser det også som nødvendig å bryte ned samlevariabelen “jobbressurser” til de fem ressursene den er bygd opp av, for å se eventuelle sammenhenger mot dem og bakgrunnsvariablene.

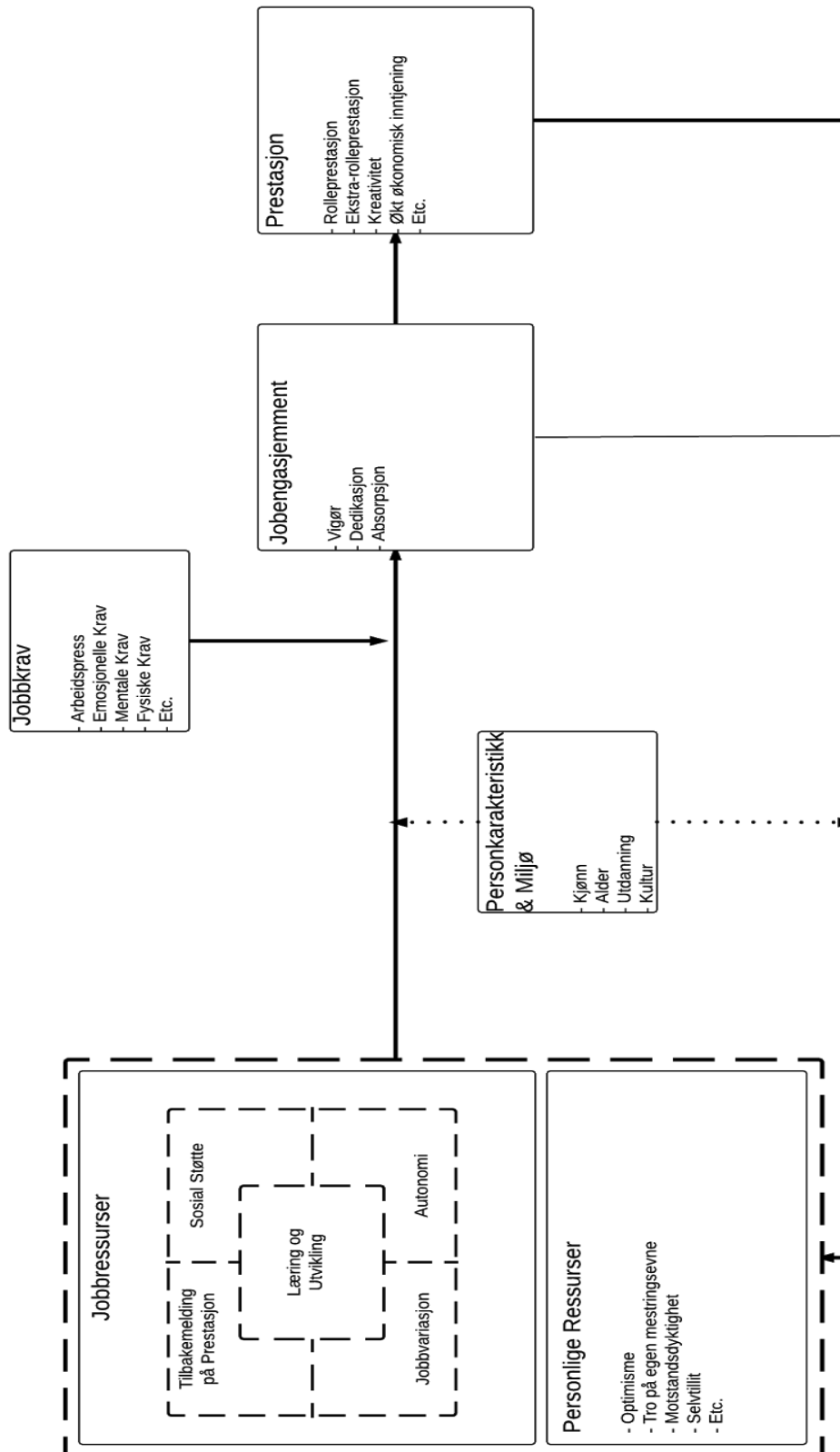
I resultatet ser vi en signifikant negativ korrelasjon for sosial støtte mot kjønn ($\rho = -.233$) og alder ($\rho = -.195$). Ved økt alder kan man anta forholdene knyttet til sosial støtte vil variere på bakgrunn av erfaring. Erfaring vil kunne legge til rette for høyere jobbkrav, samt påvirke hvilke type stilling man innehar. Eldre og mer erfarne ansatte har oftere lederstillinger, hvor man har få støttespillere å lene seg på ved vanskelige beslutninger eller for å få faglig hjelp. Dette på grunn av kompleksitet knyttet til arbeid og posisjon. Dette kan føre til en begrenset mulighet for sosial støtte, siden lederrollen og dermed maktdistansen gjør det vanskelig for underordnede å danne samme sterke bånd med sine kollegaer. Derimot kan man argumentere for at denne negative korrelasjonen holdes svak på bakgrunn av den lave maktdistansen som råder i norsk kultur.

Korrelasjonen mellom opplevelsen av sosial støtte og kjønn, kan i denne sammenhengen begrunnes i psykologiske forskjeller hos menn og kvinner. Menn og kvinner kan ha ulike preferanser på hvordan samspillet i relasjoner skal være. Dette kommer også fram i forhold til kjønn og tilbakemelding på prestasjon ($\rho = -0.144$), hvor denne korrelasjonen er svært nært en signifikant korrelasjon ($p = 0.087 > 0.05$). Som vi har argumentert for tidligere, henger sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon veldig sterkt sammen, og det peker dermed mot at det kan være de psykologiske forskjeller hos kjønnene som bidrar til denne ikke signifikante korrelasjonen. Dette kan være tilknyttet skjevfordelingen (28% kvinner, 78% menn) i utvalget, men henter altså til at menn og kvinner kan ha ulik oppfatning av det sosiale miljøet i bedriftene. Dette kommer også frem i t-testen (tabell 4.16) gjennomført mellom opplevelsen av jobbressurser og kjønn, hvor menn og kvinner i IT-bedrift opplever forskjellig grad av jobbressurser.

Gjennom å undersøke bakgrunnsvariablene opp mot de forskjellige jobbressursene, kommer det fram at det er forskjeller i hvordan man opplever jobbressurser i en organisasjon. Kjønnene har ulike preferanser for hvordan de opplever kollegaer og ledere, og sammen med alder er dette faktorer som påvirker sosial støtte og tilbakemelding på prestasjon. Utdanning er også avgjørende faktor for opplevelsen av jobbressurser, hvor utdanning påvirker autonomi ($\rho = .261$), jobbvariasjon ($\rho = .201$) og læring og utvikling ($\rho = .104$).

5.5 Oppdatert JD-R modell

Ut fra resultatene og diskusjonen ovenfor ser vi et behov for å oppdatere den utvidede JD-R modellen framlagt i teoretisk oppsummering.



Figur 5. 1 Oppdatert JD-R modell

Denne modellen reflekterer funn og diskusjonen gjort i vår studie. Gjennom hypotese 1, fant vi en sterk signifikant positiv korrelasjon mellom opplevelsen av jobbressurser og jobbengasjement. Denne delen er dermed lik den første utvidede modellen. Dette på bakgrunn av at disse ressursene ikke bare gjør det mulig å gjennomføre sine egne arbeidsoppgaver, men de er også med på å fordre personlige ressurser som gjør det mulig for den ansatte å gjennomføre sitt arbeid og takle de jobbkraav som er satt (Schaufeli og Bakker, 2004). I likhet med den originale modellen presenteres personlige ressurser som en positiv innvirkning på jobbengasjement.

Hypotese 2 forankrer den teoretiske fremleggingen om at læring og utvikling er den jobbressursen som korrelerer sterkest med flest av de andre jobbressursene, og gjennom diskusjonen vår for hypotese 2 klarer vi ikke med sikkerhet å avkrefte den sammenhengen. Læring og utvikling blir dermed beholdt som midtpunktet i jobbressurser, på grunn av hvor sentralt læring og utvikling er for å kunne bygge og utnytte de øvrige jobbressursene. Derimot viser denne studien at alle jobbressurser henger sammen, i motsetning til modellen (figur 2.2) illustrert i teoretisk oppsummering, hvor jobbvariasjon og autonomi ikke var avhengig av tilbakemelding på prestasjon og sosial støtte. Dermed re-modellerer vi modellen for å vise at det er sammenheng mellom alle jobbressurser.

Hypotese 3 påviser våre mistanker om at jobbressurser er for komplekse til å kunne kategoriseres som ytre og indre motiverende effekter. Derfor har vi valgt å fjerne kategoriseringen av jobbressurser. Siden våre funn sier at sammenhengen, knyttet til indre motiverende jobbressurser fordret høyere jobbengasjement enn ytre motiverende jobbressurser, ikke eksisterte.

Den teoretiske forankringen som sier jobbkraav påvirker jobbengasjement negativt og jobbengasjement fører til økt prestasjon som et resultat av jobbressurser, er ikke undersøkt i denne studien. Vi beholder dermed samme struktur som i tidligere modeller (figur 2.1 og figur 2.2).

Ut fra funn og diskusjon i denne studien ser vi derimot andre faktorer som påvirker jobbengasjement og jobbressurser. Dette er personkarakteristikk og miljø. Gjennom denne studien argumenterer vi for at det er individuelle forskjeller påvirker opplevelsen av både jobbengasjement og jobbressurser. Disse individuelle ressursene kan tilknyttes

personkarakteristikk som alder, kjønn og utdanning, samt miljø i form av kultur og hvilken yrkesgruppe man tilhører. Denne sammenhengen er vanskeligere å fange opp, og vil mest sannsynligvis kreve kvalitative data for å få et tilfredsstillende innsyn i hvordan disse faktorene påvirker individenes personlige og jobbmessige ressurser. Vi mener derimot at det er viktig å være bevisst på disse faktorene, og illustrerer dette gjennom modellen ved å sette stiplede linjer mot både jobbressurser og jobbengasjement.

6. Avslutning

Hva er sammenhengen mellom opplevelsen av jobbressurser og opplevelsen av jobbengasjement i to norske kunnskapsbedrifter?

Denne studien er utformet for å besvare dette spørsmålet. Basert på resultater fra undersøkelsen vår og vårt teoretisk grunnlag, har vi dermed gjort slutninger i forhold til problemstillingen.

Samtidig har vi gjennom arbeidet med denne studien hele veien blitt tatt beslutninger i forbindelse med valg av teori og gjennomføring. Disse valgene har påvirket hvordan vi har arbeidet oss fram til sluttresultatet og våre konklusjoner i forhold til problemstillingen. I etterpåklokskapsens navn kan vi identifisere hvor det kunne blitt foretatt andre valg og løsninger, og som kunne gitt andre resultater og konklusjoner enn hva vi har kommet fram til.

Nedenfor presenterer vi dermed vår konklusjon, og deretter synliggjør vi det vi opplever som svakheter i vår studie. Avslutningsvis presenterer vi våre forslag til hvordan vi eller andre forskere kan bygge videre på vår forskning.

6.1 Konklusjon

Gjennom studiens teoretiske grunnlag, samt signifikante resultater, viser vi til at det finnes en klar positiv sammenheng mellom opplevelsen av jobbressurser og opplevelsen av jobbengasjement. Dette vises gjennom korrelasjoner mellom disse to faktorene, hvor det viser seg at de som opplever høyere grad av tilgjengelige jobbressurser også rapporterer en høyere grad av jobbengasjement i sin hverdag. Opplevelsen av jobbengasjement har et høyere gjennomsnitt i vår studie enn i referanseutvalget.

Det er flere mulige forklaringer på hvorfor dette skjer. Først og fremst er studiens utvalg knyttet til kunnskapsbedrifter, som dermed er tilknyttet en læringsorientert bedriftskultur. Her er det rimelig å anta at de ansatte vil ha en sterkere effekt av tilgjengelige ressurser, på bakgrunn av at disse ressursene ikke bare gjør det mulig å gjennomføre sine egne arbeidsoppgaver, men er også med på å fordre personlige ressurser (læring). Disse gjør det mulig for den ansatte å gjennomføre sitt arbeid og takle de jobbkraav som er satt, samt å oppnå

selvrealisering gjennom en læringsorientert tilnærming til arbeidet. Videre er bedriftene knyttet til en nasjonal kultur hvor maktdimensjon er lav, og de ansatte har mulighet for å påvirke sine egne jobbkrav og jobbbressurser. Den norske kulturen karakteriseres også som feminin, slik at sosial støtte vil anses som viktig. Dette medfører at denne ressursen vil være mer sentral i vår studie, enn for de ansatte i referanseutvalget hvor en stor del av utvalget tilhører en maskulin kultur.

Vår studie viser at jobbbressursen læring og utvikling er vital for å fordre jobbengasjement, og sosial støtte spiller også en viktig rolle. På bakgrunn av resultatet og det høye jobbengasjementet i organisasjonene, vil det være naturlig å anta at organisasjonenes ledelse har vært observant og fokusert på disse ressursene. Det kan se ut som de har tilrettelagt for læring og utvikling, og har hatt fokus på det sosiale innad i bedriften. Dette anser vi som klokt ut ifra den prestasjonsøkende effekten og de positive psykologiske faktorene som jobbengasjement fører med seg.

Videre er det viktig å understreke gangen i JD-R modellen (figur 2.1), som foreslår en positiv spiral, hvor økt engasjement fordrer videre økt engasjement. Med denne modellen som utgangspunkt, kan vi anta at det høye jobbengasjementet i vårt utvalg er en effekt av tidligere jobbengasjement i organisasjonene. Tidligere engasjement har økt personlige ressurser innad i organisasjonene og muliggjort veksten av tilgjengelig jobbbressurser, som dermed stadig har økt jobbengasjementet.

Vi ser også gjennom denne studien at kategorisering av motivasjonsfaktorer som indre og ytre ikke er holdbart når man undersøker jobbbressurser, på bakgrunn av kompleksitet. Det antas at dette skyldes at jobbbressurser er svært sammenvevd i hvordan de utnyttes og oppstår, og kan ikke sees isolert fra andre ressurser.

Resultatet i denne studien henger stort sett sammen med tidligere teori, hvor man har sett de positive effektene knyttet til jobbbressurser opp mot jobbengasjement. Gjennom vår studie, tar vi opp et viktig bidrag i forhold til hvordan jobbengasjement er knyttet til personkarakteristikk og miljøet de ansatte innehar og befinner seg i. Spesielt i forhold til opplevelsen av jobbbressurser, hvor alder og kjønn er negativt betinget til sosial støtte, og utdanning positivt knyttet til læring og utvikling, autonomi og jobbvariasjon. Selv om disse

karakteristikkene ikke har en signifikant tilknytning til jobbengasjement, må det tas i betraktning ved videre forskning.

6.2 Begrensninger ved studien

Fra starten av studien ble det stilt spørsmålstegn til valg av metode for å undersøke sammenhengen mellom opplevelse av jobbengasjement og jobbressurser. Basert på en helhetlig tilnærming til Schaufeli og Bakker sin forskning, hadde det vært ønskelig for studien vår å kartlegge både personlige ressurser, jobbressurser, jobbkrav samt måling av prestasjon på forskjellige tidspunkt. Derimot var det pålagt tidsbegrensninger som utgjorde et så omfattende forskningsopplegg umulig. Både med tanke på å utforme en kvantitativ spørreundersøkelse som tok for seg alle disse faktorene, men også for tidsbruken respondentene ville brukt på svare på disse.

Videre hadde det vært ønskelig å supplere den kvantitative metoden med kvalitative intervjuer for å hente inn nyansert data. Dette ble ikke gjennomført på grunn av tidsrammen som var satt hos oss, og hos bedriftene undersøkelsene ble gjennomført i. Som et oppsummerende notat er dermed svakheten i metodevalget mer relatert de pålagte tidsrestriksjonene enn selve metodevalget. Likevel ser vi at en triangulering med et kvantitativt og kvalitativt opplegg ville vært med på å gi et mer omfattende datagrunnlag, og dermed økt kvaliteten på resultatet.

Den avtalte tidsbruken forskningsbedriftene skulle bruke på undersøkelsen ble en utfordring. Det var behov for å endre lengden på de eksisterende spørreundersøkelsen før de ble koblet sammen i vår studie. I utgangspunktet inneholdt begge undersøkelsene flere spørsmål, men dersom alle skulle bli gjennomgått ville det oversteget maksimum tidsgrense på 5 minutter. Vi ble dermed nødt til å velge ut de spørsmålene som var hensiktsmessige for undersøkelsen.

UWES hadde en kortere versjon som ble benyttet. For QWEE måtte vi derimot ha en annen tilnærming for reduseringen. Denne undersøkelsen hadde ikke en kortere versjon, men vi opplevde at for hver jobbressurs var det etablert flere spørsmål som målte det samme. Årsaken til dette er sannsynligvis for å sikre kvaliteten på svarene og sikre at man måler det man ønsker å måle. Dessverre hadde vi i denne studien ikke anledning til å benytte seg av alle disse spørsmålene. Løsningen ble å fjerne de spørsmålene som opplevdes som relativt like. Dette kan påvirke resultatet, og man vil ikke få et optimalt grunnlag for å sammenligne

resultatene med andre studier som har benyttet seg av hele spørsmålsettet. Den optimale løsningen vil derfor være å benytte seg av de komplette undersøkelsene og koble dem sammen til denne studien.

Krav om minimal ressursbruk hos våre bedrifter, gjorde at det ikke ble mulig å få tilgang på sikker, detaljert informasjon med tanke på kjønnsfordeling, utdanning og alder hos bedriftene. Konsekvensen av dette gjorde at det ikke var mulig å gjennomføre en representativitetsanalyse, som dermed forringet den eksterne validiteten av denne studien. Samtidig kunne vi vurdert utvalget og studert hvor representativt det er for bransjer og samfunn.

Svarprosenten blant forskningsbedriftene var ulik. Mens BA-bedriften hadde en forholdsvis lav svarprosent, hadde IT-bedriften høy svarprosent. Optimalt sett skulle begge bedriftene hatt høy svarprosent, men siden begge ble slått sammen til ett utvalg oppnådde studien fremdeles en god svarprosent for utvalget. I utgangspunktet hadde forfatterne ønsket å sammenligne mellom bedriften/bransjer, men dette lot seg ikke gjøre på grunn av skjev svarprosent hos bedriftene.

Studien omhandler hovedsakelig jobbengasjement og jobbressurser, men utgangspunkt i å finne sammenhenger mellom dem. Dette er to forholdsvis godt studerte variabler, og det fantes mye forskning rundt fenomenene. Dette medførte også flere ulike teorier og potensielle angrepsvinkler for studien. Siden denne studien tar utgangspunkt i VBBA/QEEW for (jobbressurser) og UWES (jobbengasjement), vil teoriene bak disse studiene være retningsgivende for teori og forskning som blir gjennomgått i denne studien. Til tross for at begge undersøkelsene er godt dokumentert og er benyttet av flere, gir dette et lite nyansert bilde, og vil medføre begrensninger for hva som blir undersøkt.

Oppsummert kan man si at det er tre faktorer som er med på å begrense denne studien: (1) Tidsbruk i forhold til at det ikke var mulighet til å undersøke personlig ressurs, jobbkrav, helhetlig spørreundersøkelse tilknyttet jobbressurser og jobbengasjement, samt manglende kvalitativ datainnsamling. (2) Utvalg/Svarprosent ses opp mot skjevfordeling av kjønn sammenlignet med representativitetsanalyse, og lav svarprosent knyttet til BA-bedrift. (3) Monoton teoretisk perspektiv på bakgrunn av at dataene hentet inn er underlagt det teoretiske perspektivet til

JD-R modellen, hvor det muligens hadde vært mulig å trekke inn teoretiske perspektiver fra andre studier.

6.3 Videre forskning

Denne studien er basert på det teoretiske grunnlaget til JD-R modellen, utformet av Schaufeli et al. (2009), hvor jobbressurser, personlige ressurser og jobbkrav er sentrale. Ut ifra hva vi ville undersøke, ble det klart at vi ønsket å kunne generalisere funn opp mot populasjon, og ikke bare beskrive et fenomen. Derfor ble det vedtatt å gjennomføre en kvantitativ metode for informasjonsinnhenting.

Vi mener at det burde gjennomføres en mer omfattende undersøkelse, hvor både dype og brede data samles inn i flere tidsrom (tidsserie-, kohort-, eller panelstudier). Dette for å gjøre det mulig å kunne undersøke både personlige ressurser og jobbkrav, som ofte vil variere basert på individuelle tolkninger, i tillegg til denne studiens undersøkelser tilknyttet jobbressurser og personkarakteristikk/miljø. Videre vil undersøkelser gjennomført over tid, være mer beregnelige med tanke på å finne kausalitet basert på forandringer i utvalget. I denne studien finner vi noen korrelasjoner mellom personkarakteristikk og jobbengasjement. Det vil dermed være ønskelig i videre forskning å ta for seg et bredere bilde av personkarakteristikk, samt gjennomføre en representativitetsanalyse basert på interne tall fra utvalget.

Vi finner også en forskjell mellom hvordan menn og kvinner opplever jobbressurser i en av bedriftene, men ingen forskjell i hvordan menn og kvinner opplever jobbengasjement. Det kan dermed være ønskelig å gjennomføre en studie i et utvalg med høyere andel kvinner enn i denne studiens utvalg, for å se hvordan dette påvirker resultatet.

Videre argumenterer vi for at det finnes forskjeller mellom ulike typer bedrifter, for eksempel mellom kunnskapsbedrifter og produksjonsbedrifter, og hvordan de opplever jobbengasjement. Det ville dermed være hensiktsmessig i videre forskning å se på denne forskjellen, og hva som skaper denne forskjellen. Om det er tilknyttet personkarakteristikk, miljø, tilgjengelige jobbressurser, personlige ressurser eller jobbkrav. Eller om det er en blanding mellom disse faktorene.

7. Referanseliste

- Arbeidstilsynet. *Ensformig arbeid* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://www.arbeidstilsynet.no/fakta.html?tid=227752> (Hentet: 18.01.16.)
- Axelsen, E. D. og Hartman, E. (1999) *Veier til forandring. Virksomme faktorer i psykoterapi*. Cappelen Forlag.
- Bakker, A. B. og Demerouti, E. (2007) The job demands-resources model: State of the art, *Journal of managerial psychology*, 22 (3), s. 309-328.
- Bakker, A. B. og Demerouti, E. (2008) Towards a model of work engagement, *Career Development International*, 13 (3), s. 209-223.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E. og Xanthopoulou, D. (2007) Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high, *Journal of Educational Psychology*, 99 (2), s. 274-284.
- Breaugh, J. A. (1999) Further Investigation of the Work Autonomy Scale: Two Studies, *Journal of Business and Psychology*, 13 (3).
- Carrière, J. og Bremner, N. (2011) The Effects of Skill Variety, Task Significance, Task Identity and Autonomy on Occupational Burnout in a Hospital Setting and the Mediating Effect of Work Meaningfulness.
- Cobb, S. (1976) Social Support as a Moderator of Life Stress, *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), s. 300-314.
- Cohen, S. og Syme, S. L. (1985) *Sosial Support and Health*. New York: Academic Press.
- Cohen, S. og Wills, T. A. (1985) Stress, Social Support and the Buffering Hypothesis, *Psychological Bulletin*, 98 (2), s. 310-357.
- Cooper, C. L. (2005) The future of work: careers, stress and well-being, *Career Development International*, 10 (5), s. 396-399.
- Dean, A. og Lin, N. (1977) The stress-buffering role of social support: problems and prospects for systematic investigation, *Journal of Nervous & Mental Disease*, 165 (6), s. 403-417.
- Deci, E. L. og Ryan, R. M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Publishing Co.
- Deci, E. L. og Ryan, R. M. (2000) The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and Self-Determination of Behavior, *Psychological Inquiry*, 11 (4), s. 227-268.
- Deelstra, J. T., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B. og Stroebe, W. (2003) Receiving instrumental support at work: When help is not welcome, 2003, 88 (2), s. 324-331.
- Dillman, D. A. (2008) The Logic and Psychology of Constructing Questionnaires. I: De Leeuw, E. D., Hox, J. J. og Dillman, D. A. (red.), *International handbook of survey methodology*. Storbritannia: Psychology Press Taylor & Francis Group, s. 161-175.
- Frankfort-Nachmias, C. og Nachmias, D. (2008) *Research Methods in the Social Sciences*. 7. utg. New York: Worth Publishers.
- Gagné, M. (2014) *The Oxford handbook of Work engagement, motivation, and self-determination theory*. New York: Oxford University Press.
- Hackman, J. R. og Lawler, E. E. (1971) Employee reactions to job characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 55 (3), s. 259-286.
- Hackman, J. R. og Oldham, G. R. (1976) Motivation through the design of work: test of a theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2), s. 250-279.
- Hackman, R. J. og Oldham, G., R. (1975) Development of the Job Diagnostic Survey, *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), s. 159-170.
- Handfield, R. B. og Melnyk, S. A. (1998) The scientific theory-building process: a primer using the case of TQM, *Journal of Operations Management*, 16 (4), s. 321-339.

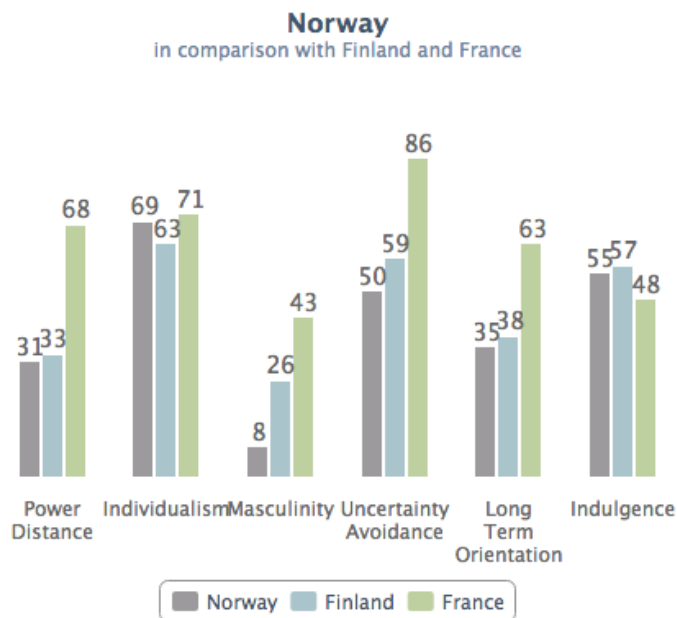
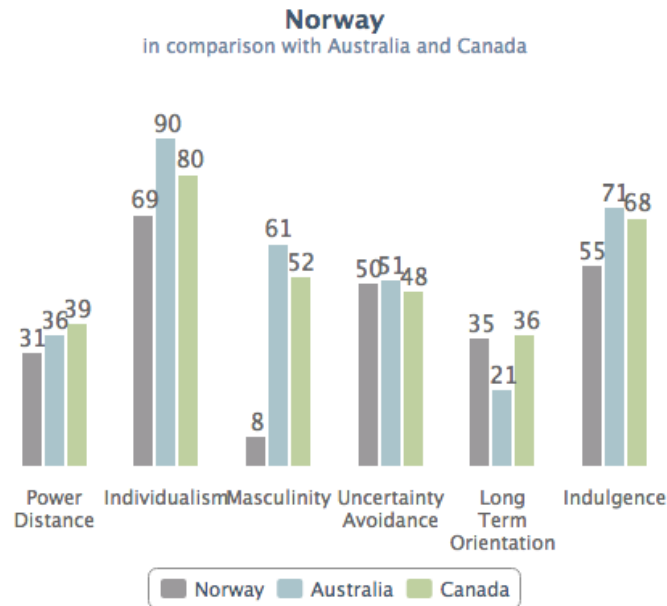
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. og Keyes, C. L. M. (2002) *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies* Washington D.C: American Psychological Association.
- Hatch, N. W. og Dyer, J. H. (2004) Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage, *Strategic management journal*, 25 (12), s. 1155-1178.
- Hetland, H. og Hetland, J. (2012) Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I: Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget s. 104-119.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J. og Minkov, M. (1991) *Cultures and organizations: Software of the mind*. Citeseer.
- House, J. S. (1981) *Work Stress and Social Support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Huber, G. P. (1991) Organizational Learning: The Contribution Processes and the Literatures, *Organization Science*, 2 (1), s. 88-115.
- Ilgen, D. og Davis, C. (2000) Bearing bad news: Reactions to negative performance feedback, *Applied Psychology*, 49 (3), s. 550-565.
- Jacobsen, D. I. (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand: Høyskoleforlaget AS - Norwegian Academic Press.
- Jacobson, D. E. (1986) Types and Timing of Social Support, *Journal of Health and Social Behavior*, 27 (3), s. 250-264.
- Johannessen, A. (2009) *Introduksjon til SPSS*. 4. utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Johannessen, A., Christoffersen, L. og Tufte, P. A. (2011) *Forskningsmetode for økonomiske-administrative fag*. 3. utg. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. og Christoffersen, L. (2002) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. utg. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Joner, A. (2005) Jobbtilfredshet og prestasjon på arbeidsplassen: kausal sammenheng eller illusorisk korrelasjon?, *Nordisk Psykologi*, 57 (2), s. 161-176.
- Jonge, J. d. og Kompier, M. A. J. (1997) A Critical Examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective, *International Journal of Stress Management*, 4 (4).
- Kahn, W. A. (1992) To Be Fully There: Psychological Presence at Work, *Human Relations*, 45 (4), s. 321.
- Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2009) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 4. utg. utg. Bergen: Fagbokforl.
- Kaye, B. og Jordan-Evans, S. (2000) Retention: Tag, you're it, *Training and Development*, 54, s. 29-33.
- Kluger, A. N. og DeNisi, A. (1996) The effects of feedback interventions on performance: A historical review, a meta-analysis, and a preliminary feedback intervention theory, *Psychological Bulletin*, 119 (2), s. 254-284.
- Leavy, R. L. (1983) Social support and psychological disorder, *Journal of Community Psychology*, 11, s. 3-21.
- Lyubomirsky, S., King, L. og Diener, E. (2005) The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?, *Psychological Bulletin*, 131 (6), s. 803-855.
- Macey, W. H. og Schneider, B. (2008) The meaning of employee engagement, *Industrial and organizational Psychology*, 1 (1), s. 3-30.
- Maslach, C. og Leiter, M. (1997) *P. The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maurer, T. J., Weiss, E. M. og Berbeite, F. G. (2003) A Model of Involvement in Work-Related Learning and Development Activity: The Effects of Individual, Situational, Motivational, and Age Variables, *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), s. 707-724.

- Meijman, T. F., Mulder, G., Drenth, P. J. D. og Thierry, H. (1998) Psychological aspects of workload, *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume, 2.*
- Pallant, J. (2010) *SPSS Survival Manual. A step by step guide to data analysis using SPSS.* 4. utg. Berkshire: Open University Press, McGraw Hill Education.
- Pardee, R. L. (1990) Motivation Theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A Literature Review of Selected Theories Dealing with Job Satisfaction and Motivation.
- Pentland, B. T. (2003) Conceptualizing and Measuring Variety in the Execution of Organizational Work Processes, *Management Science*, 49 (7), s. 857-870.
- Podsakoff, P. M. og Farh, J.-L. (1989) Effects of feedback sign and credibility on goal setting and task performance, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 44 (1), s. 45-67.
- Reiss, S. (2012) Intrinsic and extrinsic motivation, *Teaching of Psychology*, 39 (2), s. 152-156.
- Ringdal, K. (2013) *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode.* 3. utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Salanova, M. og Schaufeli, W. B. (2008) A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour, *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (1), s. 116-131.
- Schaufeli, W. B. og Bakker, A. B. (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study, *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), s. 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. og Salanova, M. (2006) The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study, *Educational and psychological measurement*, 66 (4), s. 701-716.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. og Van Rhenen, W. (2009) How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism, *Journal of Organizational Behavior*, 30 (7), s. 893.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V. og Bakker, A. B. (2002) The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), s. 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. og Van Rhenen, W. (2008) Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?, *Applied Psychology*, 57 (2), s. 173-203.
- Sonnentag, S. (2003) Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work, *Journal of Applied Psychology*, 88 (3), s. 518-528.
- Stachour, V. (1998) *The Role of Social Support in Mediating Stress and Illness.* [Honors Project], Illinois Wesleyan University.
- Statistisk Sentralbyrå. (2014) *Befolkningens utdanningsnivå* [Internett]. Tilgjengelig fra: <http://ssb.no/utniv> (Hentet: 20.01.2016).
- Taylor, F. W. (1919) *The Principles of Scientific Management.* New York: Harper and Brothers.
- van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J. P. J. og Fortuin, R. J. (2002) Handleiding VBBA, Tilgjengelig fra: http://www.marcvanveldhoven.com/handleiding_vbba.pdf.
- Veldhoven, M. J. P. M. og Meijman, T. F. (1994) *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA).* Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. og Schaufeli, W. B. (2009) Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement, *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), s. 235-244.

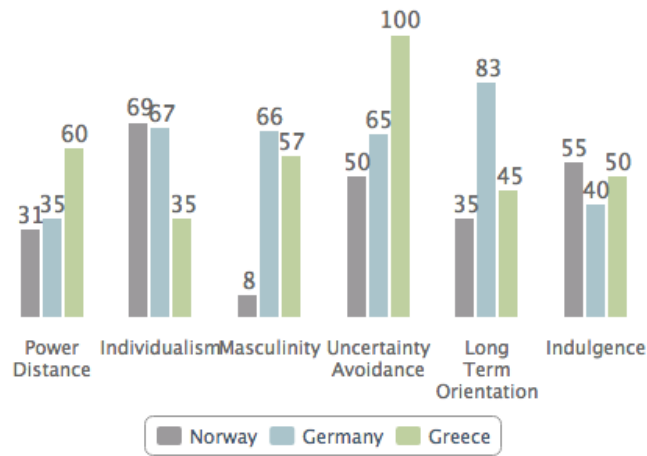
Aarøen, T. P. (2014) *I hvilken grad er det jobbtfredshet og stress i militære orgnaisasjoner.*
Masteroppgave, Universitetet i Tromsø.

Vedlegg

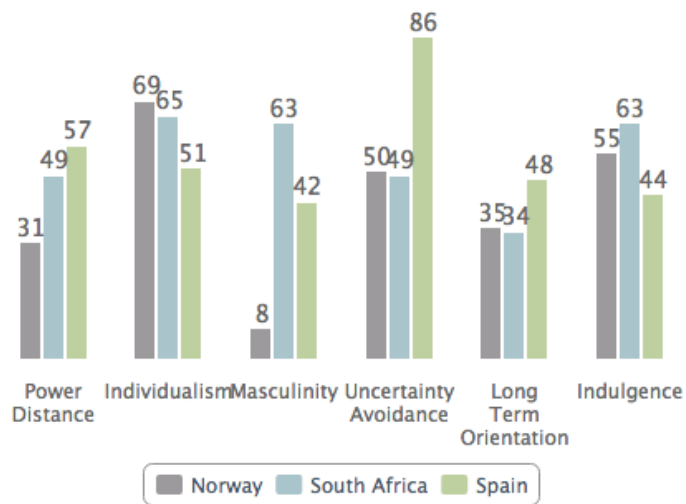
Vedlegg 1 – Kulturdifferanser



Norway
in comparison with Germany and Greece



Norway
in comparison with South Africa and Spain



Vedlegg 2 – Spørreundersøkelse

Videre bruk av spørreskjemaene er strengt forbudt uten tillatelse eksplisitt tillatelse fra

Wilmar Schaufeli og SKB:

<http://www.wilmarschaufeli.nl/downloads/test-manuals/>

<http://skb.nl/nl/over-skb/studenten/gebruik-vbba.html>

Information

This questionnaire is connected to your views and feelings around your own personal work, as well as your connection to your colleagues.

Results from the survey will be used in a master thesis at the Norwegian University of Science and Technology(NTNU).

The questionnaire will take approximately 5 minutes to complete.

All information will be treated as confidential, and be secured during the time of use. After use they will be encrypted and deleted, at the latest July, 2016.

The participation of this study is voluntary, and you can at any time abort your participation without questions or consequences. If you are to do this, all data connected to you will be deleted.

Please answer all the questions in one session. If you are to abort during the session you will be unable to get back to your answers. You give consent to participate in this survey by answering all the questions and sending them in by clicking the "done" button on the last page.

If you have any questions regarding the study, please contact Frode Heldal at 73 55 99 94.

Personal Characteristics

2. Gender

- Male
 Female

3. Age

- 10-19
 20-29
 30-39
 40-49
 50-59
 60+

4. Level of completed education

- High School
 University / Technical University
 Bachelors degree
 Masters degree
 Doctorate degree
 Other, please specify

Independence in your work

5. Do you have influence in the planning of your work activities?*
- Always Often Sometimes Never
6. Can you decide how your work is executed on your own?*
- Always Often Sometimes Never
7. Can you participate in the decision about when something must be completed?*
- Always Often Sometimes Never
8. Can you organise your work yourself?*
- Always Often Sometimes Never
9. Can you decide on the content of your work activities yourself?*
- Always Often Sometimes Never

Feedback

10. Do you receive sufficient information on the results of your work? *
- Always Often Sometimes Never
11. Does your work give you the opportunity to check on how well you are doing your work? *
- Always Often Sometimes Never
12. Does your work provide you with direct feedback on how well you are doing your work? *
- Always Often Sometimes Never

Variety

13. Does your work require creativity? *
- Always Often Sometimes Never
14. Does your work require personal input? *
- Always Often Sometimes Never
15. Do you have enough variety in your work? *
- Always Often Sometimes Never

Learning and Growth

16. Do you learn new things in your work? *
- Always Often Sometimes Never
17. Does your job offer you opportunities for personal growth and development?*
- Always Often Sometimes Never
18. Does your work give you the feeling that you can achieve something? *
- Always Often Sometimes Never
19. Does your work offer you the possibility of independent thought and action? *
- Always Often Sometimes Never

Social Support

20. Can you count on your colleagues when you encounter difficulties in your work? *
- Always Often Sometimes Never
21. Do you get on well with your colleagues? *
- Always Often Sometimes Never
22. In your work, do you feel appreciated by your colleagues? *
- Always Often Sometimes Never
23. Can you count on your superior when you encounter difficulties in your work? *
- Always Often Sometimes Never
24. Do you get on well with your superior? *
- Always Often Sometimes Never
25. In your work, do you feel appreciated by your superior? *
- Always Often Sometimes Never

Work and Health

In this section, think back to your last twelve months of employment.

Please answer the questions using this scale:

Always - Every day

Very Often - A few times a week

Often - Once a week

Sometimes - A few times a month

Rarely - Once a month or less

Almost Never - A few times a year or less

Never

26. At my work, I feel bursting with energy*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

27. At my job, I feel strong and vigorous*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

28. I am enthusiastic about my job*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

29. My job inspires me*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

30. When I get up in the morning, I feel like going to work*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

31. I feel happy when I am working intensely*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

32. I am proud of the work that I do*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

33. I am immersed in my work*

Immersed/Absorbed

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never

34. I get carried away when I'm working*

- Always
- Very Often
- Often
- Sometimes
- Rarely
- Almost Never
- Never