

Opplevelse av sammenheng i livet og på jobb: en undersøkelse av jobbressurser og jobbkraft
sin betydning for den *generelle* og den *arbeidsrelaterte* opplevelse av sammenheng.

Siri Hofstad

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Høst 2018

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for psykologi



Forord

Innleveringen av denne masteroppgaven representerer avslutningen på fem lærerike og spennende år ved NTNU. Arbeidet med oppgaven har vært både krevende og engasjerende, og verken prosessen eller resultatet hadde vært det samme uten menneskene rundt meg. Jeg vil starte med å takke Friskgården for et godt samarbeid og for at jeg fikk benytte deres databank i oppgaven min. Spesielt ønsker jeg å takke Aud Ramberg og Arnhild Myhr ved Friskgården for deres tilgjengelighet og hjelpsomhet i forbindelse med tilgangen til datamaterialet. Videre går en stor takk til veilederne mine Ingunn Hagen og Eyvind Helland for uvurderlig hjelp og gode råd underveis.

Takk til arborgerne kull 16 for godt samarbeid, interessante samtaler og diskusjoner gjennom to år. Jeg vil også takke venner og familie for god støtte og for at de alltid er der og fyller fritiden min med energi og glede. Til sist vil jeg rette en stor takk til min kjære Bjørn og flille Elise som alltid er min største motivasjon.

Siri Hofstad

Trondheim, september 2018

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke de to salutogene begrepene opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sine relasjoner til ressurser og krav på arbeidsplassen. Deltakerne var 1009 norske arbeidstakere (692 kvinner og 317 menn) som deltok på Friskgården sitt tilbud for arbeidsrettet helsefremming, forebygging eller rehabilitering. Data ble samlet inn ved hjelp av spørreskjema. Resultatene fra to multiple regresjonsanalyser tydet på at jobbressurser (anerkjennelse, tillit, respekt) og jobbkrav (tidspress, kvalitativ overbelastning, rollekonflikt) predikerte opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ulikt. I motsetning til det som var forventet viste det seg at jobbkravet tidspress var en svak positiv prediktor for opplevelse av sammenheng ($p < .05$). For arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var alle koeffisienter i den retningen som var forventet, og det var kun jobbkravet tidspress som ikke var en signifikant prediktor. I tillegg ble det gjennomført en medieringsanalyse hvor det ble funnet støtte for at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng medierte forholdet mellom jobbressurser/jobbkrav og opplevelse av sammenheng i tråd med antakelsene i JD-R Health-SoC Model (JD-R: Job Demands-Resources; SoC: sense of coherence; Jenny, Bauer, Vinje, Vogt, & Torp, 2017). Funnene antyder viktigheten av å skille de to begrepene fra hverandre og peker på et behov for økt kunnskap rundt hva som kjennetegner forskjellene og sammenhengene mellom de to begrepene. Ytterligere forskning på området vil kunne bidra til de salutogene begrepene sine potensialer med tanke på benyttelse innenfor forskning og praksis med helsefremming på arbeidsplassen.

Innhold

Introduksjon	1
Teori.....	3
Helsefremming og Salutogenese	3
Den Salutogene Modellen	3
Stressfaktorer og generelle motstandsressurser.	4
Opplevelse av Sammenheng.....	4
Definisjon.....	4
Helse.	5
Utvikling.	5
Arbeidslivet.....	5
Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng.....	7
Definisjon.....	7
Helse.	7
Utvikling.	7
Ressurser og Krav på Arbeidsplassen	8
Definisjon.....	8
Jobbressurser, jobbkraav og opplevelse av sammenheng.....	8
Jobbkraav-ressursmodellen.....	10
JD-R Health-SoC Model	10
Hypoteser.....	11
Metode	12
Bakgrunn for Studien.....	13
Deltakere og Design	13
Datainnsamling	15
Måleinstrumenter.....	15
Oas.	15
Aoas.	15
Jobbressurser og Jobbkraav.	16
Demografiske Variabler.....	17
Snittscorer.	18
Statistiske Analyser	18
Manglende verdier, uteliggere og normalitet.	18
Indre konsistens.	18

Korrelasjonsanalyse.....	19
Regresjonsanalyse.....	19
Medieringsanalyse.....	21
Resultater	22
Beskrivende Statistikk	22
Korrelasjoner	24
Regresjonsanalyse	27
T-Statistikk	29
Medieringsanalyse	29
Diskusjon.....	31
Opplevelse av Sammenheng og Faktorer på Arbeidsplassen	32
H1.....	32
Opplevelse av sammenheng og jobressurser.....	32
Opplevelse av sammenheng og jobbkrav.....	34
Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng og Faktorer på Arbeidsplassen	36
H2.....	36
Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og jobressurser.....	36
Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og jobbkrav.....	36
Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng Reflekterer Arbeidsmiljøet.....	38
H3.....	38
Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng som Mediator	39
H4.....	39
H5.....	40
Metodiske Betraktninger	41
Datainnsamling.....	41
Studiens utvalg.....	42
Måleinstrumentene.....	43
De statistiske analysene.....	44
Teoretiske Implikasjoner	44
Praktiske Implikasjoner	45
Videre Forskning	46
Konklusjon.....	47
Referanser	I
Vedlegg A: Friskgården sin konsesjon i Datatilsynet	VIII
Vedlegg B: Tilbakemelding fra NSD	X

Vedlegg C: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	XIV
Vedlegg D: Spørreskjema	XVI
Vedlegg E: Tabeller med resultater fra medieringsanalysene	XXX

Introduksjon

I løpet av de siste tiårene har en ny tilnærming til arbeidspsykologi oppstått. Fra de tradisjonelle tilnærmingene som har vært rettet mot å håndtere svakheter og å løse problemer, har fokuset i større grad blitt rettet mot å undersøke hva det er som bidrar til optimal fungering (Linley, Harrington, & Garcea, 2010). Arbeidsmiljøarbeidet i Norge er også preget av dette skiftet i fokus. I et stadig mer krevende arbeidsliv, hvor blant annet utfordringer med høyt sykefravær og en stor andel uførepensjonerte står sentralt (NAV, 2018; SSB, 2014) har interessen for helsefremmende arbeidsplasser utviklet seg. Lillestrømerklæringen av 2002 markerte denne endringen i Norge og understreket viktigheten av helsefremming på arbeidsplassen (Lie, 2014). Erklæringen ble utarbeidet av helsemyndighetene og parter i arbeidslivet, med et mål om å skape et mer inkluderende arbeidsliv gjennom å ta vare på og utvikle mennesker. I dag er det også formulert i arbeidsmiljøloven (2005, §1-1a) at loven skal «... sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon ...».

Helsefremming på arbeidsplassen er en strategi med mål om å hindre dårlig helse på arbeidsplassen og å styrke helsefremmende potensialer og velvære i arbeidsstyrken (ENWHP, 2007). Hensikten kan være å redusere sykefravær eller å øke trivsel, motivasjon og arbeidsevne (Lien, 2013). I tillegg til at helsefremming kan ha positive konsekvenser for organisasjonen i form av motiverte ansatte og økt produktivitet, har Bauer og Jenny (2007, s. 219) argumentert for at arbeidsplassen er en sentral arena for å påvirke folkehelsen. De poengterer at arbeidsrelaterte determinanter for helse forklarer mye av ulikhetene innen helse i den arbeidende populasjonen, og at tilnærmingen derfor kan ha en stor samfunnsmessig gevinst. I relasjon til sykefravær har det blitt foreslått at en mer langsiktig investering i helse og jobbtilfredshet kan være en mer effektiv tilnærming enn å bruke redskaper for hurtig å redusere et sykefravær som allerede er høyt (Odeen, Magnussen, Mæland, Larun, Eriksen, & Tveito, 2013).

En mye brukt tilnærming til helsefremming er Aaron Antonovskys salutogene perspektiv (Antonovsky, 2012). I likhet med innenfor den positive psykologien (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), er oppmerksomheten her rettet mot faktorer som fremmer utvikling av god helse. Begrepet opplevelse av sammenheng er en slik faktor og er en personlig ressurs som handler om hvordan mennesker opplever begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet i sine omgivelser. Studier viser at opplevelse av sammenheng er viktig for stresshåndtering og mestring (Albertsen, Nielsen, & Borg, 2001; Pallant & Lae, 2002). I tillegg er det positivt

assosiert med god helse i form av psykiske og fysiske faktorer samt økt livskvalitet (Eriksson & Lindström, 2005, 2006, 2007).

Innenfor arbeidshelsepsykologien har det blitt foreslått en kontekstspesifikk variant av det salutogene begrepet med mål om å utvikle en indikator for helsefremmende arbeidsbetingelser (Bauer, Vogt, Inauen, & Jenny, 2015). Det blir kalt arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og skiller seg fra generell opplevelse av sammenheng ved at fokus ligger på individets opplevelse av sin nåværende arbeidssituasjon heller enn av omgivelsene generelt. Tanken er at det nye begrepet i større grad reflekterer arbeidsmiljøet og på den måten er bedre egnet til benyttelse i målrettet intervensjon (Bauer et al., 2015).

Empirien på feltet tyder på at både den generelle og den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng er assosiert med arbeidsbetingelser i form av ressurser og krav på arbeidsplassen (Antonovsky, 1993; Bauer et al., 2015; Holmberg, Thelin, & Stiernström, 2004; Kinman, 2008; Vogt, Hakanen, Jenny, & Bauer, 2016; Vogt, Jenny, & Bauer, 2013). Sammenhengene har vist seg å være positive til jobbressurser og negative til jobbkrav for begge begrepene. Ut ifra den salutogene teorien er det likevel antatt at individets opplevelse av sammenheng er forholdsvis stabil hos voksne og særlig hos de med en sterk opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2012). I motsetning til dette er det forventet at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er mer dynamisk og svinger i takt med endringer i arbeidssituasjonen (Bauer et al., 2015). På bakgrunn av dette kan man forvente ulikheter med tanke på de to begrepenes sammenhenger til jobbressurser og jobbkrav. Det kan også stilles spørsmål til hvordan opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er relatert til hverandre, hvilken rolle arbeidsbetingelsene spiller og om det eksisterer mediatoreffekter som kan bidra til forståelsen rundt dette. I den nylig presenterte JD-R Health-SoC Model blir det foreslått at opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng kan bidra til å forklare hvordan jobbressurser og jobbkrav påvirker henholdsvis en salutogen og en patogen prosess og videre individets helse (Jenny, Bauer, Vinje, Vogt, & Torp, 2017). For at det nye kontekstspesifikke begrepet arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng skal kunne utvikle seg som et nyttig redskap for helsefremming på arbeidsplassen er det viktig med større kunnskap om dets empiriske egenskaper. For eksempel med tanke på hvordan det forholder seg til arbeidsrelaterte faktorer og hvordan det er relatert til den generelle opplevelse av sammenheng.

Formålet med denne oppgaven er å bidra med kunnskap rundt de to salutogene begrepene og å undersøke dem nærmere med tanke på hvordan de er relatert til faktorer på arbeidsplassen. I tillegg blir det gjort en medieringsanalyse for å undersøke om det eksisterer

signifikante indirekte effekter av arbeidsforhold (i form av ressurser og krav på arbeidsplassen) på opplevelse av sammenheng med arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng som mediator. Problemstillingen for oppgaven er: *Hvordan er opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng relatert til ressurser og krav på arbeidsplassen?*

Teori

I den følgende delen blir oppgavens rammeverk presentert i form av teori og empiri som er relevant for oppgavens problemstilling. Hovedfokuset i oppgaven ligger på de salutogene begrepene opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, samt jobbressurser og jobbkraav. Som et hjelpemiddel for å forstå sammenhengene mellom variablene og prosessene som ligger bak blir det presentert en modell for positiv og negativ helseutvikling i arbeidskontekst (JD-R Health-SoC model).

Helsefremming og Salutogenese

Som teoretisk rammeverk og bakgrunn for oppgaven ligger den salutogene modellen. Antonovsky sin tilnærming har i stadig større grad blitt tatt inn i feltet helsefremming, og flere har foreslått en salutogen tankegang som teoretisk grunnlag for helsefremming på arbeidsplassen (Bauer & Jenny, 2007; Eriksson & Lindstöm, 2006; Jenny et al., 2017). En patogen tilnærming er fremdeles dominerende innen forskning på arbeidshelse, og det er stadig behov for større fokus på de positive faktorene (Torp & Vinje, 2014). Det europeiske nettverket for helsefremming på arbeidsplassen (ENWHP) bruker også en salutogen tankegang når de formulerer følgende prinsipp for helsefremming på arbeidsplassen i Luxemburg-deklarasjonen av 1997: *man skal kombinere risikoreduksjon med strategier for utvikling av sikkerhetsfaktorer og helsepotensial* (ENWHP, 2007). Det poengteres altså at i tillegg til å hindre skade, skal man jobbe aktivt for å skape helsepotensial.

Den Salutogene Modellen

Hva er årsaken til at enkelte individer klarer seg så bra og har god helse til tross for høy stressbelastning? Dette er spørsmålet som sosiologen Aaron Antonovsky stilte seg etter at han oppdaget at kvinner som hadde vært i konsentrasjonsleir hadde overaskende god psykisk helse (Antonovsky, 2012). Spørsmålet ble utgangspunktet for utviklingen av den salutogene modellen. Modellen blir foreslått som et alternativ til den tradisjonelle patogene tilnærming hvor man ønsker å forklare hvorfor folk blir syke. I motsetning til dette er fokuset i den salutogene tilnærmingen på hva som skaper grobunn for god helse. Til grunn ligger et litt annerledes og mer helhetlig syn på helse, med en antakelse om at ingen kan defineres som syk

eller frisk på et gitt tidspunkt, men at alle befinner seg på et kontinuum mellom helse og uhelse. Antonovsky lurte på hva det er som gjør at individer beveger seg i retning av helseenden av dette kontinuumet, uavhengig av hvor de måtte befinne seg til enhver tid.

Stressfaktorer og generelle motstandsressurser. For å svare på spørsmålet om den gode helsens opprinnelse ser Antonovsky (2012) mot det han kaller for stressfaktorer og generelle motstandsressurser. Mennesker utsettes for en rekke stressfaktorer i løpet av livet. Hvor vidt en ytre eller indre påkjenning påvirker helsen positivt, negativt eller ikke i det hele tatt kommer an på hvordan den blir oppfattet og håndtert (Antonovsky, 2012). Generelle motstandsressurser introduseres som en forklaring på forskjellene i stresshåndtering og på hvorfor utfallet av stresspåvirkning er så varierende. Antonovsky (s. 16) definerte de generelle motstandsressursene som «*alle forhold som gir effektiv beskyttelse mot en lang rekke stressfaktorer*», med eksempler som penger, kulturell stabilitet og sosial støtte. Hvilke ressurser individet har blir avgjørende for om han/hun hankses med utfordringene han/hun møter på en god måte og kan komme ut styrket etter å ha blitt utsatt for stress. Fokuset i den salutogene teorien er på disse faktorene som beskytter mot stress, og faktisk også kan være direkte helsebringende. En slik faktor og et fellestrekk ved de generelle motstandsressursene er individets opplevelse av sammenheng.

Opplevelse av Sammenheng

Definisjon. En sentral del av den salutogene modellen er begrepet *opplevelse av sammenheng* (Oas; sense of coherence [SoC]). Begrepet kjennetegner en generell orientering mot livet og en tendens til å oppfatte eller ha mulighet til å plassere stimuli og stressfaktorer innenfor en meningsfylt sammenheng. Det handler om i hvilken grad individet oppfatter omgivelsene som forståelig, med mulighet og motivasjon til å håndtere de utfordringene man møter. Antonovsky definerer det slik (2012, s. 41): «*Opplevelse av sammenheng er en global innstilling som uttrykker i hvilken grad man har en gjennomgående, varig, men også dynamisk følelse av tillit til at (1) stimuli som kommer fra ens indre og ytre miljø, er strukturerte, forutsigbare og forståelige, (2) man har ressurser nok til rådighet til å kunne takle kravene som disse stimuliene stiller, og (3) disse kravene er utfordringer som det er verdt å engasjere seg i.*». Opplevelse av sammenheng består av tre kjernekomponenter; *begripelighet (B)*, *håndterbarhet (H)* og *meningsfullhet (M)*. Begripelighet handler om hvordan man opplever stimuli som man utsettes for i det indre (for eksempel indre konflikt) eller ytre miljø. Om de er forståelig (kognitivt), velordnet, sammenhengende og strukturert eller om de oppleves som kaotisk, uorganisert, tilfeldig og uforståelig. Håndterbarhet dreier seg om i hvilken grad man opplever at man har tilstrekkelig ressurser til å håndtere kravene

man blir stilt overfor. Meningsfullhet omhandler en følelsesmessig forståelse, og i hvilken grad man opplever at livet og tilværelsens krav og utfordringer er verdt å bruke krefter og innsats på.

Helse. Antonovsky kommer frem til at individets opplevelse av sammenheng er en del av forklaringen på hvorfor noen mennesker har god helse til tross for at de har vært utsatt for stort stress. Antakelsen er at mennesker med sterk opplevelse av sammenheng mestrer livets utfordringer bedre og har bedre helse enn de som scorer lavere på opplevelse av sammenheng. Empiriske funn tyder også på at individer med sterk opplevelse av sammenheng har bedre helse enn de med svak opplevelse av sammenheng. Det er dokumentert at opplevelse av sammenheng er positivt assosiert med god helse og livskvalitet (Antonovsky, 1993; Eriksson & Lindström, 2006, 2007) og negativt assosiert med negative helseutfall som angst, depresjon og somatiske plager (Antonovsky, 1993; Eriksson & Lindström, 2005). Longitudinelle studier har også vist at opplevelse av sammenheng kan predikere individets helse på et senere tidspunkt (Eriksson & Lundin, 1996; Poppius, Tenkanen, Hakama, Kalimo, & Pitkänen, 2003; Poppius, Tenkanen, Kalimo, & Heinsalmi, 1999; Ristner, Andersson, Johansson, Johansson, & Ponzer, 2000; Suominen, Helenius, Blomberg, Uutela, & Koskenvuo, 2001). For eksempel ble det rapportert i en longitudinell studie blant finske ansatte at å ha høye nivå av opplevelse av sammenheng reduserte sjansen for å utvikle symptomer på utbrenthet ti år senere (Kalimo, Pahkin, Mutanen, & Topipinen-Tanner, 2003).

Utvikling. Det er en persons mønster av livsopplevelser som skaper en sterk eller svak opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 2012). Det er konseptualisert som et interaksjonelt begrep hvor både stressorer og generelle motstandsressurser påvirker utviklingen. Besittelse av generelle motstandsressurser bidrar til utvikling av en sterk opplevelse av sammenheng gjennom at de fostrer erfaringer med vellykket mestring. Teorien sier at opplevelse av sammenheng blir mer eller mindre formet og fastsatt i løpet av de første 30 årene i livet, og at plasseringen på OAS-skalaen vil være forholdsvis satt etter den tid. Dette gjelder særlig for individer med en sterk opplevelse av sammenheng. Empiri tyder også på at opplevelse av sammenheng er mest stabil for dem med høye nivå (Eriksson & Lindström, 2005; Hakanen, Feldt, & Leskinen, 2007). Likevel snakker Antonovsky om dynamiske elementer og at det eksisterer svingninger rundt en middelvei. Dette kan bety at det er mulig å påvirke individets helse gjennom å styrke deres opplevelse av sammenheng, og at begrepet har potensiale med tanke på praktisk bruk innen helsefremming.

Arbeidslivet. Antonovsky (2012, 1987a) har argumentert for at et individ sin arbeidssituasjon er av stor betydning for utvikling og nivå av opplevelse av sammenheng og

derfor for individet sin helse. Arbeidsplassen er en av flere arenaer i livet som danner grunnlag for om man opplever omgivelsene sine som begripelig, håndterbar og meningsfull. Flere studier har undersøkt sammenhengen mellom arbeidsforhold og opplevelse av sammenheng. Feldt, Kinnunen, og Mauno (2000) fant for eksempel at høye nivå av jobbusikkerhet var relatert til svak opplevelse av sammenheng, som videre var assosiert med høye nivå av psykosomatiske symptomer og emosjonell utmattelse. Motsatt hadde ansatte som rapporterte om godt organisasjonsklima en sterkere opplevelse av sammenheng, som også var relatert til lave nivå av både psykosomatiske symptomer og emosjonell utmattelse. Den samme studien fant også at endringer i organisatorisk klima og ledelsesrelasjoner var assosiert med endringer i opplevelse av sammenheng. Albertsen et al. (2001) dokumenterte også at opplevelse av sammenheng delvis forklarte forholdet mellom faktorer i arbeidsmiljøet (konflikt på jobb og mening i arbeidet) og stress-symptomer. Lignende resultater ble rapportert i en stor dansk studie hvor ansatte som hadde vært utsatt for vold på arbeidsplassen viste seg å ha svakere opplevelse av sammenheng, mer kognitivt og psykosomatisk stress, i tillegg til lavere vitalitet og mental helse (Hogh & Mikkelsen, 2005). Forskning tyder også på at det finnes en motsatt effekt, nemlig at opplevelse av sammenheng er av betydning for hvordan arbeidsmiljøet oppfattes og håndteres (Albertsen et al., 2001; Kinman, 2008). Et eksempel på dette er en svensk longitudinell studie blant ansatte med et dårlig inneklima (dårlig luft) på arbeidsplassen hvor individer med lav opplevelse av sammenheng rapporterte flere symptomer (som trøtthet og hodepine) enn individene med høy opplevelse av sammenheng (Runeson, Norbäck, & Stattin, 2003).

Som teori og empiri understreker, er opplevelse av sammenheng knyttet til arbeidsmiljø og helse. Lindstöm & Eriksson (2010) argumenterer for at opplevelse av sammenheng har potensiale innenfor praksis med helsefremming på arbeidsplassen. Men på bakgrunn av at den generelle opplevelse av sammenheng er antatt å være forholdsvis statistisk foreslo Bauer og Jenny (2007) en kontekstspesifikk variant av begrepet som skulle egne seg bedre til bruk innenfor intervensjonsforskning og praksis med arbeidshelse. Begrepet arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng reflekterer hvordan individer oppfatter sin arbeidssituasjon som begripelig, håndterbar og meningsfull. Mens den generelle opplevelse av sammenheng påvirkes av ting også utenfor arbeidet, er tanken at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng i større grad reflekterer de mer spesifikke og tidsnære effektene av aktuelle arbeidsbetingelser (Bauer et al., 2015). Derfor er det nye begrepet antatt å være bedre egnet til bruk innenfor helsefremming på arbeidsplassen og i større grad respondere på målrettet intervensjon.

Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng

Definisjon. *Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng* (Aoas; Work-related sense of coherence [Work-SoC]) kan defineres som oppfattet *begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet* i et individ sin nåværende arbeidssituasjon (Vogt et al., 2013). Hvor begripelighet handler om i hvilken grad arbeidssituasjonen er oppfattet som strukturert, konsistent og tydelig. Håndterbarhet beskriver i hvilken grad ansatte opplever å ha tilstrekkelige ressurser tilgjengelig for å håndtere krav på arbeidsplassen. Og meningsfullhet dreier seg om i hvilken grad en arbeidssituasjon blir sett på som verdt forpliktelse og involvering.

Helse. Som for den generelle opplevelse av sammenheng er det forventet at også arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er knyttet til et individ sin helse. Bauer og Jenny (2007) antar at et arbeidsmiljø som oppfattes som begripelig, håndterbart og meningsfullt vil være helsefremmende. For eksempel gjennom at det øker selvtillit i forbindelse med krav i arbeidet, og at det vil forbedre hvordan man håndterer stress og styrker egen identitet som arbeidende og verdsatt medlem av samfunnet. Det er gjennomført et fåtall studier som har undersøkt sammenhengen mellom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og ulike indikatorer på helse. Av det som er gjennomført viser resultatene at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er positivt assosiert med indikatorer for god helse og negativt assosiert med rapporterte helseplager (Bauer et al., 2015; Vogt et al., 2013).

Utvikling. Persepsjonen av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet påvirkes av interaksjonen mellom individet selv og karakteristikker i arbeidsmiljøet (Vogt et al., 2013). Av karakteristikker ved individet nevnes en ansatt sin personlighet og erfaringer, mens av karakteristikker ved arbeidsmiljøet nevnes arbeidsrelaterte strukturer og prosesser. En persons tidligere erfaringer fra arbeidslivet spiller også sammen med nåværende opplevelse av karakteristikker i arbeidssituasjonen i skapelsen av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng (Bauer & Jenny, 2007).

Det nye begrepet foreslås som en kontekstspesifikk variant av opplevelse av sammenheng som sammen med flere andre spiller en rolle for individets generelle opplevelse av sammenheng. Work-SoC (Bauer & Jenny, 2007), school-SoC (Bowen, Richman, Brewster, & Bowen, 1998; Nash, 2002), family-SoC (Antonovsky & Sourani, 1988) og privat-life-SoC (Bauer & Jenny, 2007) antas å være knyttet til sine respektive områder i livet og endre seg som resultat av forandringer på de ulike arenaene. Bauer og Jenny (2007) antar for eksempel at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng varierer i løpet av arbeidslivet, som resultat av endringer i arbeidsmiljøet, kvalifikasjoner og jobbusikkerhet. De ser på det som et begrep

med midlertidige egenskaper, som stadig er i endring. Sammenlignet med dette vil den globale opplevelse av sammenheng være mer stabil, men samtidig et resultat av opplevelser innenfor de ulike livsområdene.

Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er som omtalt et resultat av individets egenskaper samt karakteristikk i arbeidsmiljøet og det er antatt å variere i takt med arbeidsbetingelser. Videre blir det sett nærmere på spesifikke faktorer i arbeidsmiljøet i form av jobbressurser og jobbkrav.

Ressurser og Krav på Arbeidsplassen

I den salutogene modellen er generelle motstandsressurser og stressfaktorer sentrale. Tilsvarende kan man i et arbeidsmiljø trekke paralleller til det som kalles jobbressurser og jobbkrav. Antonovsky (1987a) trekker selv inn jobbressurser som en del av de generelle motstandsressursene som bidrar til utvikling av opplevelse av sammenheng og økt evne til å håndtere stressorer. Lignende sammenhenger finner vi i den godt dokumenterte Jobbkrav-ressursmodellen som sier at individets opplevelse av jobbressurser og jobbkrav er avgjørende for psykologiske prosesser som fører til arbeidsrelaterte helseutfall (Bakker & Demerouti, 2007).

Definisjon. Bakker og Demerouti (2007) beskriver at alle faktorer på arbeidsplassen kan plasseres i en av to kategorier: jobbressurser og jobbkrav. *Jobbressurser* defineres som fysiske, sosiale og organisatoriske aspekter ved en jobb som bidrar til å oppnå arbeidsrelaterte mål, reduserer jobbkrav og stimulerer personlig vekst, læring og utvikling. *Jobbkrav* blir definert som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske aspekter ved jobben som krever vedvarende innsats og ferdighet. Dette er faktorer som er assosiert med fysiologiske og psykologiske kostnader.

Jobbressurser, jobbkrav og opplevelse av sammenheng. Som omtalt over er det mye som tyder på at arbeidsforhold er av betydning for et individ sin opplevelse av sammenheng. Mer spesifikt er det også empirisk dokumentert at ulike jobbressurser og jobbkrav er av betydning for nivå av opplevelse av sammenheng. Flere studier tyder på at det er en positiv assosiasjon mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng, samt en negativ assosiasjon mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng. For eksempel har opplevelse av sammenheng vist seg å være positivt assosiert med kontroll, sosial støtte fra kolleger og ledelse, og rolleklarhet (Antonovsky, 1993; Holmberg et al., 2004; Vogt et al., 2016), samt negativt assosiert med stressorer i form av lav støtte og påvirkning, tidsbegrensning, arbeid-hjembalanse og rolleutfordringer (Kinman, 2008). I tillegg er det funnet negative relasjoner til jobbstress og arbeidsbelastning (Antonovsky, 1993). Resultatene

er lignende for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, med positive sammenhenger til jobbressurser og negative sammenhenger til jobbkrav (Bauer et al., 2015; Vogt et al., 2013). For eksempel rapporterte Vogt et al. (2013) om positive sammenhenger mellom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og ressurser på arbeidsplassen, i form av oppgaveidentitet, jobbkontroll, sosial støtte, verdsettelse og interpersonlig rettferdighet. I tillegg fant de negative sammenhenger mellom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og krav på arbeidsplassen, i form av tidspress, arbeidsavbrytelser, kvalitativ overbelastning og usikkerhet på jobb.

I den salutogene modellen er det antatt at ressurser og krav som bidrar til opplevelse av indre sammenheng, hensiktsmessig belastningsbalanse og medbestemmelse er viktig for utvikling av henholdsvis begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet på jobb (Antonovsky, 1987a). For opplevelse av begripelighet mener Antonovsky at faktorer som bidrar til indre sammenheng er sentralt. Han trekker frem viktigheten av kunnskap om den sosiale strukturen og andres roller i arbeidskonteksten, samt muligheten til å forstå sin plass i helheten. I tillegg trekkes det frem at jobbsikkerhet og gode sosiale relasjoner som fremmer god kommunikasjon er avgjørende for indre sammenheng og dimensjonen begripelighet. For opplevelse av håndterbarhet er belastningsbalanse viktig. Her er oppfattede ressurser nøkkelen til å håndtere overbelastning. Underbelastning er også skadelig, ved at mangel på kompleksitet og å overse individers potensial kan føre til tap av opplevelse av håndterbarhet. Å ha mulighet til å utvikle sine evner og utfylle sitt potensial fremmer tro på egen mestring. Når det kommer til meningsfullhet trekker Antonovsky frem betydningen av medbestemmelse. For eksempel sier han at deltakelse i beslutningsprosesser er sentralt for opplevelsen av meningsfullhet, gjennom at det kan bidra til eierskap, glede og stolthet over egen jobb. En viss beslutningsfrihet i egen arbeidshverdag blir nevnt som sentralt i denne sammenheng, da det kan fostre et ønske om å investere energi, som er viktig for opplevelse av meningsfullhet. I tillegg nevnes det at den sosiale vurderingen av arbeidet, gjort av bedriften og av individet selv er sentral for opplevelse av meningsfullhet. Hvis arbeidet blir ansett som viktig vil det kunne bidra til at man opplever at det gir mening å utføre det.

På bakgrunn av empiri og karakteristikkene som blir ansett som sentrale for opplevelse av indre sammenheng, hensiktsmessig belastningsbalanse og medbestemmelse blir følgende jobbressurser og jobbkrav inkludert i denne studien: anerkjennelse, tillit, respekt, tidspress, kvalitativ overbelastning og rollekonflikt. Dette er ressurser og krav som kan være relevant i ulike yrker og arbeidssituasjoner. En mulig forståelse for sammenhengene mellom jobbressurser, jobbkrav, opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av

sammenheng presenteres i Job Demands-Resources health-SoC model. Som en introduksjon til denne modellen beskrives først den godt etablerte og mye brukte Jobbkraftressursmodellen.

Jobbkraftressursmodellen. Jobbkraftressursmodellen (Job Demands-Resources [JD-R] model) beskriver hvordan ressurser og krav på arbeidsplassen bidrar inn i to separate psykologiske prosesser. En *motivasjonsprosess* og en *helsereduserende prosess* som påvirker ulike organisatoriske utfall og utfall på individnivå (Bakker & Demerouti, 2007). I motivasjonsprosessen vil arbeidskarakteristikker som karakteriseres som ressurser ha en motiverende effekt og bidra til positive utfall, for eksempel jobbengasjement. I den helsereduserende prosessen vil for store eller vedvarende krav i arbeidsmiljøet føre til at man blir tappet for energi og vil resultere i negative utfall, for eksempel utbrenthet. I tillegg eksisterer det interaksjonseffekter, hvor ulike jobbressurser og jobbkraft kan interagere og påvirke utviklingen av motivasjon og belastning. Bakker og Demerouti foreslår blant annet at ressurser fungerer som en beskyttelse mot krav og hindrer at store krav utvikler seg til belastning, negativt stress og utbrenthet. Dette er til å kjenne igjen fra den salutogene modellen. Prosessene i JD-R modellen har blitt demonstrert empirisk, og modellen er godt dokumentert (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti, & Euwema, 2005; Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004; Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2006).

JD-R Health-SoC Model

Den opprinnelige JD-R modellen har blitt tilpasset det salutogene perspektivet og har for eksempel blitt kombinert med rammeverk for positiv og negativ helseutvikling (Brauchli, Jenny, Füllemann, & Bauer, 2015). Jenny et al. (2017) tar modellen inn i den salutogene konteksten og inkluderer begrepet opplevelse av sammenheng.

I JD-R Health-SoC Model kalles den helsereduserende prosessen for en *patogen prosess*, som leder til negativ helse. Mens motivasjonsprosessen omtales som en *salutogen prosess*, som leder til positiv helse (Jenny et al., 2017). Med dette blir Antonovskys helsekontinuum adskilt i to deler, med separat utfall for positiv og negativ helse. Den patogene prosessen beskriver en prosess hvor jobbkraft leder til tap og nedbrytning, som resulterer i negativ helse. Negativ helse defineres her som svekket fysisk, mental og sosial selvoppholdelse. For eksempel muskel-skjelettplager, angstfylte tilstander, depressivt humør, sosial fremmedgjøring og ekskludering. Den salutogene prosessen beskriver en prosess hvor jobbressurser leder til vekst og utvikling, som resulterer i positiv helse. Positiv helse er her

definert som fysisk, mental og sosial selvrealisering. Her bruker Jenny et al. eksempler som energi, glede, lykke og å være en del av harmoniske forhold til andre.

Når det kommer til opplevelse av sammenheng sin rolle i denne modellen er det foreslått at individet sin opplevelse av arbeidssituasjoner som helhetlig og sammenhengende er et viktig mellomledd. JD-R Health-SoC model sier nemlig at jobbressurser og jobbkrav påvirker i hvilken grad man opplever *sammenhengende arbeidssituasjoner*, som videre bidrar til utvikling av opplevelse av sammenheng og derfor helse (Jenny et al., 2017). Hva forfatterne legger i formuleringen sammenhengende arbeidserfaringer gjøres ikke detaljert rede for, men det anbefales å måle det ved hjelp av skalaen for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Det settes ikke tydelig likhetstegn mellom sammenhengende arbeidserfaring og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, men jeg tolker rammeverket på denne måten, og omtaler heretter disse to som overlappende. Det betyr at jobbressurser og jobbkrav er forventet å virke inn på opplevelse av sammenheng og helse gjennom at det påvirker hvordan et individ opplever sin arbeidssituasjon som begripelig, håndterbar og meningsfull. Sammenhengen mellom jobbkrav, jobbressurser og i hvilken grad man opplever sin arbeidssituasjon som begripelig, håndterbar og meningsfull har som vi har sett blitt støttet av empirisk forskning (Vogt et al., 2013; Bauer et al., 2015). Og Antonovsky argumenterte allerede i 1987a for at arbeidsbetingelser var av betydning for individets opplevelse av sammenheng, mestringsevne og helse.

Som beskrevet i den opprinnelige salutogene modellen er den antatte buffereffekten som ressurser har på forholdet mellom krav og negativ helse også inkludert i JD-R Health-SoC model. Jenny et al. (2017) skriver at jobbressurser understøtter opplevelsen av sammenhengende arbeidserfaringer, som bidrar til utvikling av opplevelse av sammenheng. Videre påvirker opplevelse av sammenheng hvordan individet oppfatter, vurderer og håndterer stressorer i arbeidslivet (jobbkrav), samt spenningen (påkjenningen) disse skaper. Jobbressurser og opplevelse av sammenheng blir viktig for hvor et individ plasseres på helsekontinuumet (eller i dette tilfellet graden av negativ helseutvikling) gjennom at det påvirker individets mestring og håndtering av jobbkrav. For eksempel kan et individ med sterk opplevelse av sammenheng oppfatte kravene som utfordrende heller en truende, og i tillegg vurdere å ha tilstrekkelige ressurser for å takle utfordringen. Slik beskriver Jenny et al. at den negative effekten av kravene begrenses.

Hypoteser

Opgavens problemstilling handler om sammenhengene mellom de to salutogene begrepene (Oas og Aoas) og arbeidsbetingelser i form av ressurser og krav.

Problemstillingens ordlyd er som nevnt innledningsvis: *Hvordan er opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng relatert til ressurser og krav på arbeidsplassen?* Videre vil det bli presentert fem hypoteser som er formulert ut ifra nevnte teori og empiri.

Sammenhenger mellom faktorer på arbeidsplassen og de to salutogene begrepene er antydnet av empiri og teori som omtalt over (Antonovsky, 1993; Bauer et al., 2015; Holmberg et al., 2004; Jenny et al., 2017; Kinman, 2008; Vogt et al., 2013; Vogt et al., 2016). Utvidet kunnskap om hvordan opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er relatert til ulike ressurser og krav på arbeidsplassen kan være nyttig for den videre utviklingen av det nye kontekstspesifikke begrepet. Særlig med tanke på benyttelse av salutogenese i helsefremmende tiltak på arbeidsplassen. Følgende hypoteser formuleres derfor:

H1: *Jobbressurser (positivt) og jobbkrav (negativt) er signifikante prediktorer for Oas.*

H2: *Jobbressurser (positivt) og jobbkrav (negativt) er signifikante prediktorer for Aoas.*

Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er konseptualisert som et dynamisk begrep og det blir antatt at dette er tettere knyttet til den aktuelle arbeidssituasjonen enn den generelle opplevelse av sammenheng (Bauer & Jenny, 2007; Bauer et al., 2015). Derfor kan man forvente at ressurser og krav på arbeidsplassen er sterkere korrelert til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng enn til opplevelse av sammenheng. På bakgrunn av dette antas det at:

H3: *Jobbressurser og jobbkrav er sterkere assosiert med Aoas enn med Oas.*

I tillegg er det skissert i JD-R Health-SoC model at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng medierer forholdet mellom arbeidsbetingelser og opplevelse av sammenheng (Jenny et al., 2017). På bakgrunn av de antatte sammenhengene i denne modellen og empiri som tilsier at sammenhengende arbeidserfaringer delvis medierer forholdet mellom arbeidsbetingelser (ressurser og krav) og arbeidsrelaterte helseutfall (engasjement og utmattelse; Vogt et al., 2013) blir følgende hypoteser formulert:

H4: *Aoas har medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og Oas.*

H5: *Aoas har medierende effekt på forholdet mellom jobbkrav og Oas.*

Metode

For å svare på oppgavens problemstilling har jeg valgt å benytte en kvantitativ tilnærming med bruk av spørreskjema og statistiske analyser. Hensikten med studien er å

skaffe økt kunnskap om et forholdsvis nytt begrep og dets sammenhenger med ressurser og krav på arbeidsplassen. For å ha mulighet til å teste modeller og empiriske sammenhenger ble en kvantitativ tilnærming vurdert som hensiktsmessig. I den følgende delen blir oppgavens metodevalg beskrevet og begrunnet. Etter en redegjørelse for studiens rammer, deltakere og hvordan datainnsamlingen ble gjennomført, vil anvendte måleinstrumenter og statistiske analyser bli presentert.

Bakgrunn for Studien

Prosjektet er et samarbeid med Friskgården gjennom at datamaterialet som benyttes kommer fra Friskgården Databank. Friskgården er en bedriftshelsetjeneste og spesialist i arbeidshelse som har en rekke tilbud opp mot bedrifter og privatpersoner. Mot bedrifter tilbys kurs i helsefremmende ledelse og medarbeider- og arbeidsmiljøutvikling. Mot privatpersoner tilbyr Friskgården blant annet program for livsmestring, arbeidsrettet rehabilitering og fysioterapi (Frisknett, 2017). Ofte er personer henvist til Friskgården via NAV for veiledning, oppfølging og avklaring i forhold til sin arbeidssituasjon. I skrivende stund eksisterer det fire friskgårder i Norge, alle i Nord-Trøndelag og Nordland fylke. Friskgården Databank er en samling opplysninger som er hentet inn fra deltakere på alle friskgårdene i Norge, med formål om å bidra til forskning på blant annet forebygging, rehabilitering, velferd og arbeidsliv (Frisknett, 2017). Databanken har egen konsesjon fra Datatilsynet, noe som betyr at alle personopplysninger behandles i tråd med gjeldende krav til personvern (vedlegg A). I tillegg er dette spesifikke prosjektet godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD), som sikrer at de etiske sidene ved prosjektet er ivaretatt og at lover og forskrifter med tanke på personopplysninger blir fulgt (vedlegg B).

Deltakere og Design

Studiens deltakere består av voksne personer i yrkesaktiv alder som har deltatt på ett av Friskgården sine tilbud innen helsefremming, forebygging eller rehabilitering. Kun personer med en definert arbeidstilknytning er inkludert. Av alle 1545 som fylte ut spørreskjema i den aktuelle perioden var det 533 respondenter som ikke hadde en definert arbeidstilknytning og disse ble ekskludert fra videre analyser. I tillegg ble tre uteliggere fjernet, noe som omtales under statistiske analyser. Totalt antall deltakere som inngikk i analysene var N=1009. Av de 1009 respondenter som hadde en definert arbeidstilknytning var 910 stykk (90.2%) ansatt, ingen var selvstendig næringsdrivende og 99 respondenter (8.9%) var i arbeidspraksis. Utvalget besto av 692 kvinner (68,6 %) og 317 menn (31,4%). Gjennomsnittsalderen for hele utvalget var 44.1 år (SD=11.6). Respondentene var mellom 16

og 73 år. Av utvalgets respondenter hadde 101 personer (10.0%) fullført grunnskole, 189 (18.7%) hadde fullført videregående skole, 256 (25.4%) hadde tatt fagbrev/fagutdanning, 290 (28.7%) hadde fullført høyskole/universitet inntil fire år, og 166 personer (16.5%) hadde fullført høyskole/universitet mer enn fire år. Seks respondenter (0.6%) hadde krysset av for «annet». Tabell 1 viser utvalgets fordeling på demografiske variabler.

Tabell 1

Demografiske variabler

Variabler	
Total <i>N</i>	1009
Alder, min-maks / <i>M</i> (<i>SD</i>)	16-73 / 44.1 (11.6)
Kjønn, <i>n</i> (%)	
Kvinner	692 (68.6)
Menn	317 (31.4)
Arbeidstilknypning, <i>n</i> (%)	
Ansatt	910 (90.2)
Selvstendig næringsdrivende	0 (0)
Arbeidspraksis	99 (8.9)
Utdanning, <i>n</i> (%)	
Grunnskole	101 (10.0)
Videregående skole	189 (18.7)
Fagbrev/fagskole	256 (25.4)
Høyskole/universitet under 4 år	290 (28.7)
Høyskole/universitet over 4 år	166 (16.5)
Annet	6 (0.6)

Notat. min= minimumsverdi, maks= maksimumsverdi, *M*=gjennomsnitt, *SD*= standardavvik

Utvalgsmetoden i den aktuelle studien er en form for klyngeutvalg og nonprobability sampling er benyttet. Dette innebærer at kun en spesiell gruppe i populasjonen er inkludert (Nardi, 2014). Utvalget representerer deltakere ved et tilbud for arbeidshelse i Nord-Trøndelag og Nordland. Dette medfører begrensninger i forhold til generaliserbarhet, som blir nærmere omtalt i diskusjonen. Studien er en tverrsnittstudie hvor deltakerne fyller ut et spørreskjema ved oppstart hos Friskgården. I og med at alle deltakere fyller ut spørreskjema kan responsraten sies å være 100%.

Datainnsamling

Friskgården gjennomfører kartlegging av alle sine deltakere ved oppstart og avslutning av en intervensjon. Dette gjøres ved at deltakerne fyller ut et spørreskjema. Spørreskjemaet fylles ut elektronisk og inneholder informasjon om demografi, livsstil, helse og arbeidsmiljø. Kartleggingen brukes i individuell veiledning, i tillegg til at samtlige deltakere får spørsmål om deres respons kan lagres i Friskgården Databank. I den forbindelse mottar deltakerne et informasjonsskriv om hva Friskgården Databank er og at det er frivillig å bidra med sin respons (vedlegg C). Det opplyses om at respondentene til enhver tid kan følge med på pågående forskningsprosjekter på Friskgården sin nettside og trekke seg fra deltakelse når som helst. Alle som bidrar med sin respons til databanken skriver under på en samtykkeerklæring om informert og frivillig deltakelse (vedlegg C).

Måleinstrumenter

Spørreskjemaet (vedlegg D) som benyttes i denne studien inneholder mål på bakgrunnsvariabler som alder, kjønn, utdanning og arbeidstilknytning. I tillegg til deler om inntekt, fravær og nærvær, samt krav og ressurser i arbeidet, jobbengasjement, arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og generell opplevelse av sammenheng. Videre blir studiens variabler gjennomgått og deres måleinstrumenter beskrevet.

Oas. *Opplevelse av sammenheng* ble målt ved hjelp av kortversjonen (SOC-13) av «Orientation to Life Questionnaire» (SOC-29) utviklet av Aron Antonovsky (1979, 1987b). Ulike versjoner av spørreskjemaet har blitt brukt i 32 forskjellige land og målet har vist seg å ha god validitet og reliabilitet på tvers av språk og landegrensener (Eriksson & Lindström, 2005). Instrumentet består av fem item for begripelighet (B), fire item for håndterbarhet (H) og fire item for meningsfullhet (M). Hvert item er et spørsmål eller en påstand om ulike aspekter i livet, som for eksempel: «Hvor ofte har du følelser du ikke er sikker på at du kan kontrollere?» (H), «Opplever du ofte at du er i en uvant situasjon og at du er usikker på hva du skal gjøre?» (B) og «Opplever du at du er likegyldig til det som skjer i omgivelsene dine?» (M). Respondentene blir bedt om å svare ved å rangere seg på en syvpunkts skala med svaralternativer som for eksempel fra «veldig ofte» (1) til «svært sjelden eller aldri» (7) og fra «det har aldri hendt» (1) til «det hender alltid» (7). Flere item er motsatt kodet, men har blitt reversert slik at en høy score alltid indikerer en sterk opplevelse av sammenheng.

Aoas. *Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng* ble målt på en 9 punkts skala, utviklet og validert av Bauer et al. (2015). På samme måte som Antonovsky (2012) beskriver de tre dimensjonene i opplevelse av sammenheng som opplevd orden vs. kaos (B), tilstrekkelig ressurser vs. manglende ressurser (H) og mening vs. meningsløshet (M), ble det

formulert bipolare adjektivpar som utgangspunkt for skalaen. Hvert item består av bipolare adjektivpar som for eksempel «oversiktig-uoversiktig» (B), «håndterlig-uhåndterlig» (H) og «betydningsløs-betydningsfull» (M)^R. Respondentene blir bedt om å svare på spørsmålet «Hvordan opplever du din nåværende jobb og arbeidsplass generelt?» ved å rangere seg på en syvpunkts skala hvor tallene 1 og 7 representerer ytterpunktene i adjektivparene. Instrumentet inneholder tre adjektivpar for hver av dimensjonene begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet. De tre item for meningsfullhet er motsatt vektet. Adjektivparene er i utgangspunktet ordnet slik at høy score indikerer en svak arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. For å gjøre tolkningen enklere ble det imidlertid konstruert en reversert versjon av testleddet slik at høy score på variabelen alltid representerer en sterk arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Det ble gjort ved å konstruere reverserte item og kombinere disse i sumscorer. Det samme ble gjort for dimensjonene B, H og M.

Jobbressurser og Jobbkrav. Måleinstrumentene for ressurser og krav på arbeidsplassen er hentet fra det validerte spørreskjemaet Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP; Christensen, Aronsson, Borg, Clausen, Guthenberg, Hakanen et al., 2012). Jobbressursen *anerkjennelse* handler om opplevelse av å bli anerkjent og verdsatt. Variabelen operasjonaliseres ved hjelp av tre item som tilsvarende siste halvdel av indeksen «Positive Feedback» i N-POP (Christensen et al., 2012). Et eksempel på spørsmål er: «Mine ledere verdsetter arbeidet mitt». Respondentene blir bedt om å svare på en fempunkts skala fra «svært uenig» (1) til «svært enig» (5). Høy score indikerer at man opplever stor grad av anerkjennelse. *Tillit* er en ressurs som handler om forholdet mellom ansatte og ledelsen på arbeidsplassen. Variabelen ble målt ved hjelp av indeksen «Trust» i N-POP (Christensen et al., 2012). Målet består av fire påstander om tillit til jobutførelse og informasjon, som for eksempel: «Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte». Svarene ble rangert på en skala med fem punkter fra «svært uenig» (1) til «svært enig» (5). Høy score indikerer at man opplever høy grad av tillitt på arbeidsplassen. Ressursen *respekt* handler om fellesskap mellom kolleger og opplevelsen av godt samarbeid på arbeidsplassen. Variabelen operasjonaliseres gjennom de tre siste item i indeksen «Cooperation» i N-POP og er basert på den validerte indeksen «Social community at work» av Pejtersen, Kristensen, Borg, og Bjorner (2010; Christensen et al., 2012). Et eksempel på spørsmål er: «Det er god stemning mellom meg og mine kolleger». Respondentene svarer gjennom å rangere seg på en fempunkts skala fra «svært uenig» (1) til «svært enig» (5). Høy score indikerer at man opplever god stemning, godt samarbeid og fellesskap på sin arbeidsplass. Det ble også konstruert en sumvariabel for de tre ressursene (*jobbressurser*),

hvor alle ti item var inkludert. Hensikten var å gjøre analysene enklere ved å ha mulighet til å se på ressursene samlet.

Krav på arbeidsplassen ble målt gjennom totalt tolv spørsmål om respondentenes arbeid. Alle item ble målt på en fempunkts skala med følgende svaralternativer: «meget sjelden eller aldri» (1), «ganske sjelden» (2), «av og til» (3), «ganske ofte» (4) og «meget ofte eller alltid» (5). Høy score indikerer opplevelse av høye krav. For å skille ut ulike typer krav ble enkelte item kombinert til å danne separate variabler. Hvilke item som utgjør de ulike kravene ble besluttet på bakgrunn av litteratur på feltet og grunnlaget for skalaene som benyttes i N-POP (Christensen et al., 2012). Dette resulterte i at det ble skilt ut tre spesifikke krav: *tidspress* (2 item), *kvalitativ overbelastning* (4 item) og *rollekonflikt* (3 item). Indeksene ble konstruert ved å summere tilhørende item. I tillegg ble det også her konstruert en sumvariabel for alle de tre kravene samlet (*jobbkrav*) hvor samtlige ni item ble inkludert.

Variabelen *tidspress* ble satt sammen av to item (vedlegg D: item 2.1.1. og 2.1.2.) som omhandler arbeidstempo. Tidspress er et krav som ofte dreier seg om kvantitativ overbelastning og opplevelse av arbeidsmengde i forhold til tiden man har til rådighet (Näswall, Låstad, Vetting, Larsson, Richter, & Sverke 2010; Undebakke, Innstrand, Anthun, & Christensen, 2014). Målet som er brukt i denne studien består av de to spørsmålene: «Arbeider du i meget høyt tempo?» og «Krever arbeidet ditt raske avgjørelser?». Kravet *kvalitativ overbelastning* ble operasjonalisert i likhet med Näswall (2010) sin validerte indeks «Qualitative Role overload» og omhandler en opplevelse av at arbeidet er for vanskelig og krevende å utføre. Målet som ble benyttet i denne studien består av fire item (vedlegg D: 2.1.3., 2.1.4., 2.1.5. og 2.1.6.) med spørsmål som: «Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg?» og «Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre?». Høye verdier indikerer opplevelse av arbeidsoppgavene som vanskelig, komplisert og at de krever full oppmerksomhet. Kravet *rollekonflikt* omfatter en opplevelse av ulike forventninger fra forskjellige personer, eller at den ansattes egne forventninger ikke stemmer overens med andres forventninger. Variabelen er operasjonalisert med tre item (vedlegg D: 2.1.10., 2.1.11. og 2.1.12.) tilsvarende indeksen «Role Conflicts» i N-POP (Christensen et al., 2012). Et eksempel på spørsmål er: «Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer?».

Demografiske Variabler. Variabelen *alder* ble målt som fødselsår, men gjort om gjennom å trekke fødselsår fra året for datainnsamling. Deltakernes *kjønn* ble kodet som en dummyvariabel, kvinner (0) og menn (1). *Arbeidstilknytning* ble målt med spørsmålet «Har du arbeidstilknytning i dag?». Respondenter som krysset av for svaralternativene «ja, ansatt» (1), «ja, selvstendig næringsdrivende» (2) eller «ja, arbeidspraksis» (3) ble definert som

deltakere med arbeidstilknytning og utgjør utvalget for denne studien. Respondenter som krysset av for svaralternativet «nei» (4) ble filtrert ut og ikke inkludert i videre analyser. *Gjennomført utdanning* ble målt ved hjelp av et spørsmål om å krysse av for høyeste fullførte utdanning. De seks svaralternativene var «grunnskole» (1), «videregående skole» (2), «fagbrev/fagutdanning» (3), «høyskole/universitet inntil 4 år» (4), «høyskole/universitet mer enn 4 år» (5), og «annet» (0).

Snittscorer. For enklere tolkning av deskriptiv statistikk ble det også konstruert snittscorer for alle variablene. Det ble gjort for opplevelse av sammenheng, arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og for hver av dimensjonene. I tillegg til for ressurser, krav og hver av underkategoriene (tillit, anerkjennelse, respekt, tidspress, kvalitativ overbelastning og rollekonflikt). Dette ble gjort ved å summere de aktuelle item og dele på antallet item som inngikk i indeksen.

Statistiske Analyser

For å svare på oppgavens problemstilling ble det gjennomført korrelasjonsanalyser, regresjonsanalyser og statistiske analyser for mediering. Alle analyser ble gjennomført i programmet IBM SPSS Statistics, versjon 24 (Statistical Package for the Social Sciences). For statistisk mediering ble tilleggspakken PROCESS benyttet (Hayes, 2016).

Manglende verdier, uteliggere og normalitet. Før analysene ble gjennomført ble datamaterialet undersøkt med tanke på manglende verdier, uteliggere og normalitet. Andelen manglende verdier i datasettet var veldig liten (0.6%), og dette ble ikke ansett som et problem for videre analyser. For å identifisere eventuelle uteliggere ble det benyttet boxplot. Det ble gjort en visuell analyse av grafen med tanke på fordelingen på de ulike variablene og symmetrien i fordelingen (Field, 2013a). Tre respondenter ble fjernet fra utvalget på bakgrunn av dette. For å undersøke variablenes normalfordeling ble histogram og pp-plot konstruert og vurdert som anbefalt av Field (2013a). I tillegg ble verdier for skjevhet (skewness) og spisshet (kurtosis) undersøkt. Det så ut til at alle variablene var tilstrekkelig normalfordelt med verdier for skjevhet og spisshet som lå under de anbefalte grenseverdiene på ± 2 for skjevhet og ± 7 for spisshet (West, Finch, & Curran, 1995).

Indre konsistens. For å vurdere reliabiliteten til indeksene som benyttes i studien ble Cronbach's alpha (α) tatt i bruk (Cronbach, 1951). Dette er et estimat som uttrykker måleinstrumentet sin indre konsistens og er basert på korrelasjoner mellom itemene som inngår. Normalt ønsker man at verdien for cronbach's alpha ligger over .7 (Klein, 1999, som sitert i Field, 2013a).

Korrelasjonsanalyse. Det ble gjennomført bivariat korrelasjonsanalyse for å undersøke sammenhengene mellom alle studiens kontinuerlige variabler. Dette ble gjort for å gi et overordnet bilde av sammenhengene mellom studievariablene i dette utvalget, og som et grunnlag for å teste H3. I følge Field (2013a) representerer Pearsons korrelasjonskoeffisienter (r) som ligger på $\pm .1$ en liten effekt, verdier på $\pm .3$ en moderat effekt og verdier på $\pm .5$ representerer en stor effekt. Relevante forutsetninger å kontrollere i forkant av korrelasjonsanalyser er linearitet og normalitet (Field, 2013a). Forutsetningen om lineære forhold mellom variablene ble undersøkt i forbindelse med regresjonsanalysen og omtales nærmere under. Variablenes normalfordeling ble vurdert ved visuell inspeksjon i de forberedende analysene og så ut til å være tilfredsstillende.

For å teste H3 (om jobbressurser og jobbkrav var sterkere assosiert med Aoas enn med Oas) ble det undersøkt om forskjellene mellom korrelasjonskoeffisientene for de ulike variablene var signifikante. Korrelasjonskoeffisienten for jobbressurser og opplevelse av sammenheng ble sammenlignet med korrelasjonskoeffisienten for jobbressurser og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. På samme måte ble korrelasjonskoeffisienten mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng sammenlignet med koeffisienten for jobbkrav og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Dette er en metode for å sammenligne korrelasjonskoeffisienter som kommer fra samme utvalg ved hjelp av en t-statistikk (Field, 2013a). Formelen som benyttes er foreslått av Chen & Popovich (2002, som omtalt i Field, 2013a). Analysen ble gjennomført ved hjelp av en syntax fil i SPSS skrevet av Field (2013b) hentet fra tilleggsmaterialet for kapittel 7 på bokens nettside.

Regresjonsanalyse. For å teste H1 og H2, og undersøke om jobbkrav og jobbressurser var signifikante prediktorer for opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ble to multiple regresjonsanalyser benyttet. En med opplevelse av sammenheng (Oas) som utfallsvariabel og en med arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng (Aoas) som utfallsvariabel. Ved å gjennomføre to multiple regresjonsanalyser på denne måten får man informasjon om hvordan de ulike ressursene og kravene på arbeidsplassen er relatert til Oas og Aoas hver for seg. Prediktorene anerkjennelse, tillit, respekt, tidspress, kvalitativ overbelastning og rollekonflikt ble lagt inn i modellene med metoden *forced entry*. Denne metoden er anbefalt å bruke når man ikke har noen teoretisk antakelse om hvilken av prediktorene som har størst forklaringskraft i forhold til den avhengige variabelen (Field, 2013a). Det ble også kontrollert for bakgrunnsvariablene kjønn og alder som ble inkludert som uavhengige variabler i modellen.

For at resultatene fra regresjonsanalysen skal være reliable, valide og skal kunne generaliseres utenfor det aktuelle utvalget må visse forutsetninger være møtt (Field, 2013a). Datamaterialet ble først gjennomgått for å identifisere om eventuelle uteliggere og innflytelsesrike enkeltresponser var kilde til bias i modellen. På bakgrunn av en gjennomgang av standardiserte residualer som anbefalt av Field ble det i regresjonsanalysen med Oas som utfallsvariabel ikke identifisert for stor prosentandel med høye verdier. I regresjonsanalysen med Aoas som utfallsvariabel ble det derimot identifisert et høyere antall respondenter med verdier utenfor grenseverdiene. Antallet oversteg det som ville vært forventet i en normalfordeling, men med et så stort utvalg (N= 1009) utgjør ikke denne prosentandelen mye (0.62% flere respondenter enn forventet har høye standardiserte residualer). Det kan likevel tyde på at det er en del feil i modellen, noe som blir omtalt nærmere i diskusjonsdelen. For å undersøke om enkelte responser påvirket modellen i for stor grad ble *Cook's distance* estimert og vurdert. Ingen av verdiene lå over 1 som er den anbefalte grenseverdien (Cook & Wiesberg, 1982, som omtalt i Field, 2013a). Det ble også sett nærmere på verdier for *leverage* og *Mahalanobis distance* som også er mål på enkeltresponser sin påvirkning på modellen. Stevens (2002, som omtalt i Field, 2013) anbefaler å bruke tre ganger gjennomsnittet for *leverage* som grenseverdi med bruk av følgende formel: $3(k+1)/n$. Dette betyr at i utvalget med 1009 respondenter og med 8 prediktorer ble grenseverdien for *leverage* $3(8+1)/1009 = 0.027$. Det ble identifisert 14 respondenter med verdier som var høyere enn dette, disse ble ekskludert fra utvalget og videre analyser på bakgrunn av at det kan være tilfeller som påvirker regresjonskoeffisienten i unaturlig stor grad. Når det kom til estimater for *Mahalanobis distance* ble det også identifisert flere respondenter med verdier over det som er anbefalt (Barnett & Lewis, 1978). Disse var imidlertid i stor grad sammenfallende med respondentene som hadde høy verdi for *leverage*, og ingen ytterligere respondenter ble fjernet fra utvalget. For at modellen skal være valid er det en viktig forutsetning at det eksisterer lineære forhold mellom prediktorene og den avhengige variabelen (Field, 2013a). Dette ble undersøkt ved hjelp av scatterplot, og ble vurdert til å være tilstrekkelig for både Oas og Aoas sitt forhold til de uavhengige variablene. Forutsetningen om homoskedastisitet ble også undersøkt visuelt ved hjelp av grafer som indikerte at forutsetningen var møtt. Det gjaldt både for regresjonen med Oas og Aoas som avhengig variabel. Forutsetningen om normalfordelte residualer ble også undersøkt som anbefalt av Field gjennom grafene histogram og pp-plot. Det så ut til at residualene var normalfordelt og at forutsetningen var møtt for begge de avhengige variablene. For å undersøke forutsetningen om uavhengige residualer (om residualene for to observasjoner er korrelert med hverandre) ble *Durbin-Watson (DW)* test

statistikk produsert. I den aktuelle analysen lå verdiene for *Durbin-Watson* mellom 1 og 3 for både regresjonen med OAS som utfallsvariabel ($DW=1.574$) og med AOAS som utfallsvariabel ($DW=1.805$). Det tyder på at forutsetningen om uavhengige residualer var møtt. For å kunne identifisere den individuelle effekten av hver av prediktorene i en multipl regressjonsanalyse er det viktig å unngå multikollinearitet (Field, 2013a). Det ble estimert kollinearitetsdiagnostikk i form av *variance inflation factor* (VIF) og *toleranse*. I den aktuelle analysen lå alle verdiene for VIF mellom 1.025 og 1.742, som er langt under den anbefalte grenseverdien på 10 (Bowerman & O'Connell, 1990, som omtalt i Field, 2013a), og toleranseverdiene lå over det anbefalte nivået på 0.2 (Menard, 1995, som omtalt i Field, 2013a) for alle variablene. Dette betyr at forutsetningen er møtt og at multikollinearitet antakelig ikke var et problem i analysen.

Utvalgsstørrelse er av betydning for regresjonsanalysens styrke. Field (2013a) anbefaler for eksempel å ha minst 119 respondenter hvis man forventer en moderat effektstørrelse ($R^2 = .13$) og har ti prediktorer. I og med at denne studien har i underkant av tusen respondenter og 8 prediktorer kan man anta at styrken er tilstrekkelig og at utvalget er mer enn stort nok for å gjennomføre regresjonsanalysen. Det er også av betydning at den avhengige variabelen bør vær uten begrensninger. Det vil si at man har observasjoner på alle nivå i skalaen og at ikke datamaterialet er begrenset ved at man kun har innsamlet data for deler av skalaen (Field, 2013a). For utfallsvariablene Oas og Aoas går skalaen fra 1 til 7 og begge variablene har observasjoner på hele skalaen.

Medieringsanalyse. For å svare på hypotesene om arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sin medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng (H4), samt mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng (H5) blir tilleggskommandoen PROCESS benyttet. Dette er en dialogboks for SPSS utviklet av Andrew Hayes (2012; som omtalt i Field, 2013a). Det er et redskap som bruker minste kvadraters metode for å estimere direkte (c') og indirekte (ab) effekter i mediatormodeller (Hayes, 2016). Effekten av X (ressurser/krav) på mediatoren (a), samt effekten av mediatoren på Y (Oas; b) blir også estimert. Summen av disse to utgjør den indirekte effekten (ab ; Hayes, 2013, ss. 90-93). Denne metoden for å beregne medierende effekt er ifølge Field (2013a) foretrukket over for eksempel Baron og Kenny (1986) sin fremgangsmåte, da deres metode er mer omfattende og medfører en større risiko for lite fleksibel tankegang i forhold til signifikansnivåer. Ved å estimere den indirekte effekten og dens konfidensintervaller som ved bruk av PROCESS, blir det lagt større vekt på effektstørrelser og man kan rapportere til hvilken grad det er observert mediering i den aktuelle dataen. Analyseverktøyet benytter

bootstrap-teknikk for å estimere konfidensintervaller. Det betyr at man ikke kan generalisere til populasjonsnivå på bakgrunn av resultatene (Field, 2013a). Fordelen er at dette er en mer robust metode som ikke er avhengig av spesielle egenskaper i datamaterialet. I analysen ble det bedt om bias-korrigerte og akselererte konfidensintervaller basert på 1000 bootstrap utvalg. For å teste signifikansen av den indirekte effekten ble Sobel test benyttet. Denne testen undersøker om forholdet mellom prediktor og utfallsvariabel blir signifikant redusert når en mediator inkluderes i modellen og fungerer godt i store utvalg (Field, 2013a).

Som et mål på effektstørrelse ble det estimert en ratio av den indirekte effekten mot den totale effekten, kalt P_M (Hayes, 2013, ss.188-189). Estimaten gjenspeiler hvor mye av den totale effekten som er mediert. Den totale effekten representerer effekten som X har på Y når mediatoren ikke er inkludert i modellen. Dette målet har sine svakheter da det ikke er begrenset til å falle mellom to verdier. Men så lenge det kun brukes i store utvalg ($n > 500$), den totale effekten (c) er større enn den indirekte effekten (ab) og de to har samme fortegn gir det et meningsfullt resultat (Hayes, 2013, s.189). Alle disse betingelsene er møtt i denne studien. I tillegg ble det estimert en standardisert versjon av den indirekte effekten (*ies*, indirect effect standardized) som anbefalt av Field (2013a).

Resultater

I denne delen vil resultatene fra de statistiske analysene bli presentert. Først omtales beskrivende statistikk, mål for indre konsistens for studiens variabler samt korrelasjoner mellom variablene. Deretter presenteres resultatene fra regresjonsanalysene, t-statistikken og til slutt medieringsanalysene i et forsøk på å svare på studiens hypoteser.

Beskrivende Statistikk

Tabell 2 viser minimums- og maksimumsverdi, gjennomsnitt, standardavvik og Cronbach's alpha for alle studiens variabler. Gjennomsnittet for variablene opplevelse av sammenheng ($M = 4.91$) og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($M = 5.12$) lå over middels (skalaen gikk fra 1 til 7) og tyder på at både den generelle og den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng var forholdsvis sterk hos studiens respondenter. Det var dimensjonen meningsfullhet som hadde høyest gjennomsnitt for begge begrepene, med følgende verdier: Oas-M ($M = 5.42$) og Aoas-M ($M = 5.63$). Standardavvikene for opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng samt dimensjonene var moderate, med verdier fra 0.98 til 1.37, noe som tyder på forholdsvis stor variasjon blant respondentene.

Gjennomsnittet for jobbressurser ($M = 3.88$) lå over middels på skalaen som gikk fra 1 til 5. For jobbkrav ($M = 2.82$) var gjennomsnittet så vidt over middels. Av jobbressursene var det respekt ($M = 4.04$) som hadde høyest gjennomsnitt, og for jobbkravene var det tidspress ($M = 3.48$) respondentene scorete høyest på. Gjennomsnittet for rollekonflikt var det eneste som lå under middels ($M = 2.30$) og representerte dermed den faktoren som studiens respondenter opplevde minst av i sin arbeidssituasjon. Variasjonen rundt gjennomsnittet var forholdsvis liten for jobbressursene og jobbkravene med standardavvik fra 0.54 til 0.78.

Verdiene for Cronbach's alpha (α) tydet på tilstrekkelig indre konsistens for de fleste indeksene. Målene for anerkjennelse ($\alpha = .62$), tidspress ($\alpha = .64$) og kvalitativ overbelastning ($\alpha = .57$) skilte seg ut med forholdsvis lave verdier, men blir vurdert som tilstrekkelig basert på argumentet til Klein (1999, som sitert i Field, 2013a) om at verdier under .7 kan vurderes som relevante for psykologiske konstrukt, da disse ofte er veldig mangfoldig. Den lave verdien for variabelen kvalitativ overbelastning kan tyde på at målet ikke er reliabelt, noe som blir tatt høyde for og omtalt nærmere i diskusjonsdelen.

Tabell 2

Beskrivende statistikk for studiens variabler.

	<i>N</i>	min	maks	<i>M</i>	<i>SD</i>	α
Oas	1009	2.08	6.92	4.91	.98	.90
Oas-B	1009	1.00	6.80	4.58	1.11	.78
Oas-H	1009	1.25	7.00	4.80	1.09	.71
Oas-M	1009	1.50	7.00	5.42	1.04	.75
Aoas	1009	1.00	7.00	5.12	1.14	.88
Aoas-B	1009	1.00	7.00	4.85	1.32	.76
Aoas-H	1009	1.00	7.00	4.89	1.33	.74
Aoas-M	1009	1.00	7.00	5.63	1.37	.89
Jobbressurser	1009	1.40	5.00	3.88	.55	.86
Anerkjennelse	1009	1.00	5.00	3.84	.60	.62
Tillit	1009	1.00	5.00	3.80	.65	.76
Respekt	1009	1.00	5.00	4.04	.72	.86
Jobbkraav	1009	1.00	4.67	2.82	.54	.76
Tidspress	1009	1.00	5.00	3.48	.78	.64
Kval. overbel.	1009	1.00	5.00	2.88	.60	.57
Rollekonflikt	1009	1.00	4.67	2.30	.76	.71

Notat. min=minimumsverdi, maks=maksimumsverdi, *M*= gjennomsnitt, *SD*= standardavvik, Oas = opplevelse av sammenheng, Aoas = arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, B = begripelighet, H= håndterbarhet, M = meningsfullhet. Estimerer basert på snittscorer.

Korrelasjoner

Korrelasjonene (Pearsons *r*) mellom studiens variabler vises i tabell 3. Resultatene viser at 115 av 136 korrelasjoner var signifikante. Ni av de signifikante korrelasjonene var likevel veldig svake ($r < .10$) og representerer veldig små sammenhenger. Opplevelse av sammenheng var moderat positivt korrelert med jobbressurser ($r = .33, p < .01$) og svakt negativt korrelert med jobbkraav ($r = -.13, p < .01$). Begge koeffisientene var signifikante. På samme måte hadde arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng en sterk positiv sammenheng med jobbressurser ($r = .64, p < .01$) og en moderat negativ sammenheng med jobbkraav ($r = -.29, p < .01$). Også her var sammenhengene signifikante. Av de tre jobbressursene var opplevelse av sammenheng sterkest assosiert med anerkjennelse ($r = .34, p < .01$), mens arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hadde sterkest sammenheng med variabelen tillit ($r = .57, p < .01$). Av de tre jobbkraavene var det sammenheng til rollekonflikt som var størst både for opplevelse av sammenheng ($r = -.20, p < .01$) og arbeidsrelatert opplevelse av

sammenheng ($r = -.38, p < .01$). Det var også en signifikant moderat positiv sammenheng mellom de to salutogene begrepene (Oas og Aoas; $r = .40, p < .01$). Bortsett fra sammenhengen til egne dimensjoner var opplevelse av sammenheng sterkest relatert til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng av alle variablene. For den arbeidsrelaterte varianten var det koeffisienten for jobbressurser som var høyest (sett bort ifra sammenhengen til egne dimensjoner), den representerte en signifikant stor effekt (som omtalt over).

Variabelen tidspress skilte seg ut med mange lave og ikke signifikante sammenhenger til de øvrige variablene. Utenom variablene som representerte jobbkrav hadde tidspress størst sammenheng til Aoas-B med en signifikant svak negativ assosiasjon ($r = -.16, p < .01$). Variabelen alder var positivt korrelert med opplevelse av sammenheng ($r = .24, p < .01$), men viste ingen signifikante assosiasjoner til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng eller noen av dets dimensjoner.

Tabell 3

Korrelasjoner mellom studiens variabler (n=1004).

Variabler	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.
1. Oas	-																
2. Oas-B	.93**	-															
3. Oas-H	.92**	.81**	-														
4. Oas-M	.85**	.67**	.67**	-													
5. Aoas	.40**	.33**	.39**	.37**	-												
6. Aoas-B	.30**	.25**	.29**	.26**	.85**	-											
7. Aoas-H	.34**	.28**	.34**	.31**	.90**	.72**	-										
8. Aoas-M	.37**	.30**	.35**	.37**	.80**	.46**	.57**	-									
9. Jobbressurser	.33**	.28**	.33**	.28**	.64**	.48**	.50**	.66**	-								
10. Anerkjennelse	.34**	.28**	.30**	.34**	.51**	.31**	.37**	.62**	.80**	-							
11. Tillit	.22**	.18**	.25**	.17**	.57**	.49**	.46**	.50**	.87**	.55**	-						
12. Respekt	.29**	.25**	.30**	.23**	.53**	.38**	.40**	.57**	.83**	.53**	.57**	-					
13. Jobbkraav	-.13**	-.14**	-.16**	-.03	-.29**	-.34**	-.28**	-.13**	-.21**	-.05	-.24**	-.20**	-				
14. Tidspress	.03	.01	-.01	.09**	-.10**	-.16**	-.11**	.01	-.01	.07*	-.08*	-.00	.70**	-			
15. Kval. overbel.	-.09**	-.12**	-.09**	-.02	-.16**	-.21**	-.18**	-.03	-.08*	.04	-.09**	-.12**	.83**	.45**	-		
16. Rollekonflikt	-.20**	-.19**	-.23**	-.11**	-.38**	-.39**	-.32**	-.26**	-.36**	-.20**	-.37**	-.30**	.78**	.33**	.41**	-	
17. Alder	.24**	.22**	.18**	.25**	.05	.05	.04	.05	-.02	.03	-.05	-.01	-.06*	-.03	-.08*	-.03	-

Notat. * $p < .05$, ** $p < .01$. Oas = opplevelse av sammenheng, Aoas = arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, B = begripelighet, H = håndterbarhet, M = meningsfullhet.

Regresjonsanalyse

For å teste H1 (*jobbressurser [positivt] og jobbkrav [negativt] er signifikante prediktorer for Oas*) og H2 (*jobbressurser [positivt] og jobbkrav [negativt] er signifikante prediktorer for Aoas*) ble det gjennomført to multiple regresjonsanalyser som undersøkte om ressurser og krav på arbeidsplassen var signifikante prediktorer for opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Først omtales analysen for opplevelse av sammenheng, deretter analysen for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng.

Tabell 4 viser resultatene fra den multiple regresjonsanalysen med opplevelse av sammenheng som utfallsvariabel. Modellen var signifikant bedre til å predikere opplevelse av sammenheng enn gjennomsnittet for utfallsvariabelen ($F(8, 981) = 30.67, p < .001$) og de uavhengige variablene forklarte til sammen 20% av variansen i opplevelse av sammenheng ($R^2 = .20$). Resultatene ga delvis støtte for første del av H1, ved at to av tre jobbressurser, nemlig anerkjennelse ($\beta = .24, p < .001$) og respekt ($\beta = .11, p < .01$) var signifikante prediktorer for opplevelse av sammenheng. Begge med positive sammenhenger. Jobbressursen tillit hadde ingen signifikant assosiasjon til opplevelse av sammenheng. Andre del av H1 ble det også funnet delvis støtte for da to av de tre jobbkravene, nemlig tidspress ($\beta = .08, p < .05$) og rollekonflikt ($\beta = -.11, p < .01$) var signifikante prediktorer for opplevelse av sammenheng. Assosiasjonen mellom tidspress og opplevelse av sammenheng var derimot veldig liten og i motsetning til det som var forventet var sammenhengen positiv. Variabelen kvalitativ overbelastning hadde ingen signifikant sammenheng med utfallsvariabelen. Det betyr at kun én av de tre variablene for jobbkrav, nemlig rollekonflikt, var signifikant negativt assosiert med opplevelse av sammenheng slik som forventet. I tillegg viste resultatene at alder var en signifikant prediktor for opplevelse av sammenheng ($\beta = .24, p < .001$), mens variabelen kjønn ikke var av betydning for nivå på utfallsvariabelen.

Tabell 4

Multipel lineær regresjon med prediktorer for Oas (n=990).

Prediktor	<i>b</i>	95% CI	<i>SE B</i>	β
Konstant	23.81	[15.36, 32.26]	4.31	
Anerkjennelse	1.91	[1.36, 2.46]	0.28	.24***
Tillit	0.01	[-0.36, 0.39]	0.19	.00
Respekt	0.73	[0.28, 1.18]	0.23	.11**
Tidspress	0.68	[0.14, 1.23]	0.28	.08*
Kval. overbel.	-0.27	[-0.63, 0.10]	0.18	-.05
Rollekonflikt	-0.61	[-1.00, -0.22]	0.20	-.11**
Alder	0.26	[0.20, 0.32]	0.03	.24***
Kjønn (kvinne=0, mann=1)	-0.38	[-1.94, 1.18]	0.79	-.01

Notat. $R^2 = .20$, 95% CI= konfidensintervall for *b*. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Tabell 5 viser resultatene fra den multiple regresjonsanalysen med arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng som utfallsvariabel. Denne modellen var også signifikant ($F(8, 981) = 93.40$, $p < .001$), og prediktorene forklarte til sammen 43% av variasjonen i arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($R^2 = .43$). Det ble funnet støtte for første del av H2. Både anerkjennelse ($\beta = .20$, $p < .001$), tillit ($\beta = .26$, $p < .001$) og respekt ($\beta = .23$, $p < .001$) hadde signifikante positive sammenhenger til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Videre ga resultatene delvis støtte til andre del av H2 ved at to av tre jobbkrav signifikant predikerte arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng negativt som forventet. Jobbkravene kvalitativ overbelastning ($\beta = -.07$, $p < .05$) og rollekonflikt ($\beta = -.14$, $p < .001$) var begge signifikant negativt assosiert med arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, mens tidspress ikke hadde noen signifikant sammenheng med utfallsvariabelen. I tillegg viste resultatene at alder ($\beta = .05$, $p < .05$) hadde en liten positiv sammenheng med arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Variabelen kjønn var heller ikke her av betydning for utfallsvariabelen.

Tabell 5
Multipel lineær regresjon med prediktorer for Aoas (n=990).

Prediktor	<i>b</i>	95% CI	<i>SE B</i>	β
Konstant	8.55	[3.00, 14.11]	2.83	
Anerkjennelse	1.25	[0.89, 1.61]	0.19	.20***
Tillit	1.02	[0.77, 1.27]	0.13	.26***
Respekt	1.14	[0.85, 1.44]	0.15	.23***
Tidspress	-0.12	[-0.47, 0.24]	0.18	-.02
Kval. overbel.	-0.29	[-0.53, -0.05]	0.12	-.07*
Rollekonflikt	-0.60	[-0.85, -0.34]	0.13	-.14***
Alder	0.04	[0.00, 0.08]	0.02	.05*
Kjønn (kvinne=0, mann=1)	0.67	[-0.35, 1.69]	0.52	.03

Notat. $R^2 = .43$, 95% CI= konfidensintervall for *b*. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

T-Statistikk

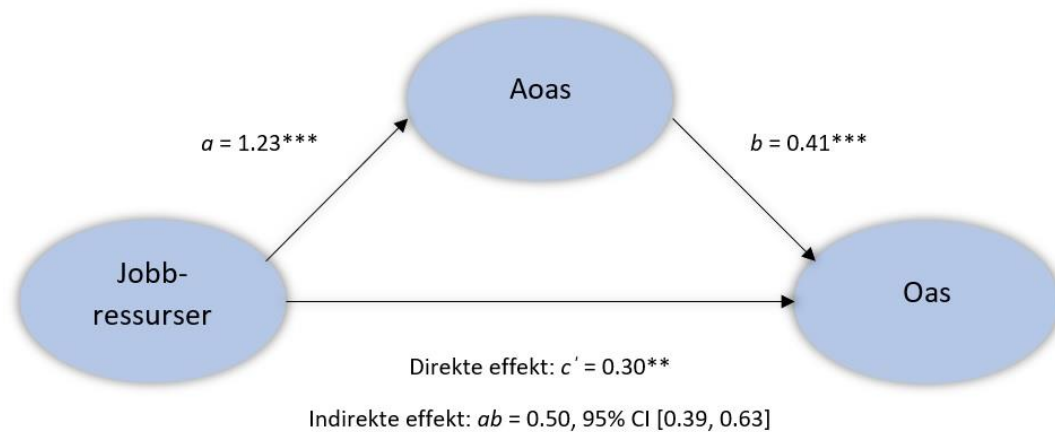
For å undersøke H3 (*jobbressurser og jobbkrav er sterkere assosiert med Aoas enn med Oas*) ble det gjort en sammenligning av korrelasjonskoeffisienter. Det ble benyttet en t-statistikk for å undersøke om korrelasjonskoeffisienten for jobbressurser og opplevelse av sammenheng var signifikant forskjellig fra koeffisienten for jobbressurser og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. I overensstemmelse med hypotesen viste resultatene at sammenhengen mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng var signifikant mindre enn sammenhengen mellom jobbressurser og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($diff = -.32$, $t = -11.99$, $p < .001$). Samme analyse ble gjort for sammenhengen som jobbkravene hadde til opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Her demonstrerte resultatene ingen signifikant forskjell mellom korrelasjonskoeffisientene ($diff = .17$, $t = 4.97$, $p = .99$) og funnet støttet dermed ikke hypotesen.

Medieringsanalyse

Det ble gjennomført to enkle medieringsanalyser for å undersøke H4 (*Aoas har medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og Oas*) og H5 (*Aoas har medierende effekt på forholdet mellom jobbkrav og Oas*). Alle estimater er oppgitt i ustandardisert form.

Som det kommer frem i figur 1 (se også vedlegg E for tabell) var jobbressurser en signifikant positiv prediktor for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($a = 1.23$, $p < .001$) og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hadde en signifikant positiv påvirkning på

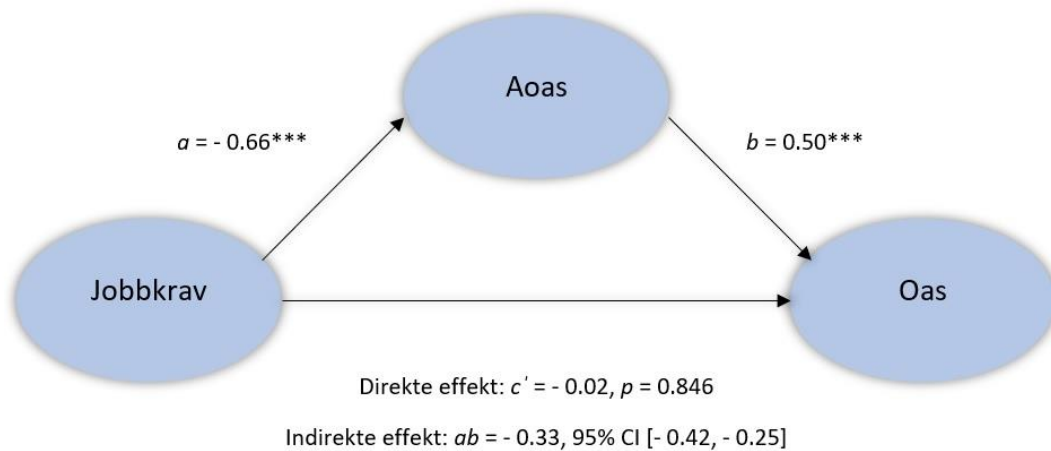
opplevelse av sammenheng ($b = .41, p < .001$). Det ble også funnet en indirekte positiv effekt av jobbressurser på opplevelse av sammenheng gjennom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($ab = 0.50$) med konfidensintervaller begge over null (BCa CI [0.39, 0.63]). Sobel test var også signifikant ($z = 8.09, p < .001$). Den positive indirekte effekten tyder på at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hadde en medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng, og H4 ble dermed støttet. Den direkte effekten av jobbressurser på opplevelse av sammenheng kontrollert for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var også signifikant ($c' = .30, p < .01$). Det samme gjaldt for den totale effekten av jobbressurser på opplevelse av sammenheng, uten mediatoren i modellen ($c = .81, p < .001$). Ratioen av den indirekte effekten mot den totale effekten var $P_M = 0.617$. Det standardiserte estimatet av den indirekte effekten var $ies = 0.22$.



Figur 1. *Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sin medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng.*

Figur 2 viser medieringsmodellen for jobbkrav sin påvirkning på opplevelse av sammenheng gjennom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng (se også vedlegg E for tabell). Resultatene viste at jobbkrav var en signifikant negativ prediktor for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($a = -.66, p < .001$) og videre at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var signifikant positivt assosiert med opplevelse av sammenheng ($b = .50, p < .001$). Den indirekte effekten av jobbkrav på opplevelse av sammenheng gjennom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var negativ ($ab = -0.33$), med konfidensintervaller begge under null (BCa CI [-0.42, -0.25]). Sobel test var også signifikant ($z = -8.09, p < .001$).

Den demonstrerte indirekte effekten tyder på at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hadde en medierende effekt på forholdet mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng, og H5 ble dermed støttet. Den direkte effekten av jobbkrav på opplevelse av sammenheng kontrollert for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var ikke signifikant ($c' = -.02, p < .846$). Det var derimot den totale effekten av jobbkrav på opplevelse av sammenheng, uten mediatoren i modellen ($c = -.35, p < .001$). Ratioen av den indirekte effekten mot den totale effekten var $P_M = 0.943$. Det standardiserte estimatet av den indirekte effekten var $ies = -0.13$.



Figur 2. Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sin medierende effekt på forholdet mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng.

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke den personlige egenskapen opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sine relasjoner til ressurser og krav på arbeidsplassen. I tillegg ønsket jeg å undersøke hvordan de to salutogene begrepene var relatert med hverandre gjennom å estimere en medieringsmodell hvor det ble antatt at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng fungerte som mediator på forholdet mellom jobbressurser, jobbkrav og den generelle opplevelse av sammenheng.

Hovedfunnene i studien var at anerkjennelse (positivt), respekt (positivt), tidspress (positivt) og rollekonflikt (negativt) signifikant predikerte respondentenes opplevelse av sammenheng. Når det kom til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var både

anerkjennelse, tillitt og respekt signifikante positive prediktorer. Av kravene var det kun to med signifikant effekt, nemlig kvalitativ overbelastning og rollekonflikt som negativt predikerte respondentenes arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng. Videre ble det funnet støtte for at jobbressurser hadde en sterkere sammenheng til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng enn til generell opplevelse av sammenheng. For jobbkravene var det derimot ingen signifikant forskjell i sammenhengen til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og generell opplevelse av sammenheng. I begge mediatormodellene ble det funnet signifikante indirekte effekter, noe som tydet på at effekten som jobbressurser og jobbkrav hadde på generell opplevelse av sammenheng til en viss grad utøvdes gjennom respondentenes opplevelse av sammenhengende arbeidssituasjoner (Aoas).

Videre i denne delen vil jeg forsøke å svare på oppgavens problemstilling ved å diskutere studiens resultater i lys av teori og empiri. Diskusjonen er inndelt etter oppgavens hypoteser. Det blir også foreslått implikasjoner for teori, praksis og videre forskning. Til slutt summeres studien i en avsluttende konklusjon.

Opplevelse av Sammenheng og Faktorer på Arbeidsplassen

H1. Det ble funnet delvis støtte for hypotese 1, da to av tre jobbressurser (anerkjennelse og respekt) og to av tre jobbkrav (tidspress og rollekonflikt) var signifikante prediktorer for opplevelse av sammenheng. Først vil jobbressursene sine effekter diskuteres, deretter tar jeg for meg jobbkravene.

Opplevelse av sammenheng og jobbressurser. I resultatene fra regresjonsanalysen kom det frem at individer som opplevde høye nivå av jobbressursene anerkjennelse og respekt også var estimert til å ha en sterkere opplevelse av sammenheng. For to av tre jobbressurser var altså studiens resultater i overensstemmelse med tidligere forskning (Antonovsky, 1993; Holmberg et al., 2004; Vogt et al., 2016). Ut ifra Antonovsky (1987a) sine beskrivelser er det naturlig at hvordan man har det på jobb er med på å påvirke en person sin generelle opplevelse av sammenheng. Anerkjennelse var den prediktoren med størst forklaringsverdi for opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysen ($\beta = .24$). Denne jobbressursen handler om i hvilken grad ledere og individet selv verdsetter arbeidet og vurderer det som viktig. Som et eksempel kan det tenkes at dette bidrar til at man opplever arbeidsoppgavene (kravene) som verdt å engasjere seg i. Å oppleve at det er verdt å bruke tid og krefter på tilværelsens krav er ifølge den salutogene modellen kjernen i dimensjonen meningsfullhet. Dette kan være med på å forklare den demonstrerte sammenhengen. Ut ifra disse antakelsene er det også interessant at av opplevelse av sammenheng sine tre dimensjoner er det meningsfullhet som er sterkest

assosiert til anerkjennelse i korrelasjonsmatrisen for studiens variabler. Det kan tyde på at å oppleve anerkjennelse i sin arbeidssituasjon er assosiert med det å ha en sterk opplevelse av sammenheng og at denne jobbressursen særlig har en effekt gjennom dimensjonen meningsfullhet.

Jobbressursen respekt var også en signifikant positiv prediktor for opplevelse av sammenheng. Man kan også forestille seg at denne jobbressursen er av betydning for individet sin opplevelse av meningsfullhet, da denne dimensjonen omhandler den følelsesmessige forståelsen rundt tilværelsens krav og utfordringer. Hvis man er del av et godt samarbeid og opplever godt fellesskap, som jobbressursen respekt handler om, kan dette bety at man også opplever følelsesmessig verdi og mening med å utføre arbeidsoppgavene. Tidligere forskning har vist at gode interaksjoner og forhold til kolleger er assosiert med opplevelse av mening (Clausen & Borg, 2011; Kahn, 1990). Gode sosiale relasjoner har i tillegg blitt nevnt som viktig for dimensjonen begripelighet gjennom at det kan være av betydning for kommunikasjon og forståelse av sosial struktur, roller og sin egen plass i helheten (Antonovsky, 1987a).

Ressursen tillit viste ingen sammenheng til opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysen. Variabelen omhandler tillitsforholdet mellom ledelsen og de ansatte, samt i hvilken grad de ansatte føler at de kan uttrykke sine meninger og følelser. At dette viser seg å ikke være av betydning for individer sin opplevelse av sammenheng i den aktuelle studien er i konflikt med det som var forventet. I følge Antonovsky (1987a) er dette faktorer som skulle være viktig for dimensjonen meningsfullhet gjennom at det bidrar til en opplevelse av beslutningsfrihet og medbestemmelse. Korrelasjonen mellom de to variablene er likevel moderat positiv og signifikant (tabell 3). Det kan derfor tenkes at det er en tredje variabel som er årsaken til både tillit og opplevelse av sammenheng uten at de to har en effekt på hverandre direkte. Et eksempel på en variabel som kan påvirke både tillit og opplevelse av sammenheng er personlighetstrekket nevrotisisme. Dette er et av trekkene i femfaktormodellen og kjennetegnes av angst, ansenhet, hyppig bekymring og ustabil humør (McCrae & John, 1992). Forskning har vist at trekket nevrotisisme er assosiert med opplevelse av sammenheng (Amelang, 1997; Ebert, Tucker & Roth, 2002; Feldt, Metsäpelto, Kinnunen & Pulkkinen, 2007; Grevenstein, Bluemke, & Kroeninger-Jungaberle, 2016). Det er mulig at individer som er høy på nevrotisisme og derfor opplever mye usikkerhet, kan ha vanskeligere for å opparbeide tillit til sine kolleger. Slik kan det tenkes at et personlighetstrekk som nevrotisisme påvirker i hvilken grad individet opplever både tillit på arbeidsplassen og hvor sterk deres opplevelse av sammenheng er.

En annen mulig forklaring på hvorfor tillit ikke kom ut som en signifikant prediktor for opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysen kan være årsakssammenhengen mellom variablene. Det er mulig at det å ha en sterk opplevelse av sammenheng legger til rette for og bidrar til at individet opplever gode tillitsforhold på arbeidsplassen, heller enn at effekten går motsatt vei. Som beskrevet i teoridelen er det gjort studier som tyder på at opplevelse av sammenheng er av betydning for hvordan arbeidsmiljøet oppfattes og håndteres. Det er dokumentert at konflikter på jobb eller krav i form av dårlig inneklima produserte flere stresssymptomer hos individer med lav opplevelse av sammenheng (Albertsen et al., 2001; Runeson et al., 2003). På lignende vis kan det tenkes at en høy opplevelse av sammenheng vil bidra til identifisering og opplevelse av flere ressurser. En resiprok sammenheng mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng har også blitt foreslått av Jenny et al. (2017). På denne måten kan opplevelse av sammenheng (og kanskje Aoas) være en del av en vinningsspiral hvor jobbressurser og opplevelse av sammenheng påvirker hverandre positivt. Ifølge Hobfoll (2001) sin teori om konservering av ressurser (COR) vil besittelse av ressurser avle fremtidige ressurser, og tap av ressurser vil bety en sårbarhet for å tape flere ressurser. Lignende effekter har blitt undersøkt i studier om vinningsspiraler mellom jobbressurser og jobbengasjement som er et mål på en arbeidsrelatert helsetilstand (Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008; Salanova, Llorens, & Schaufeli, 2011).

Opplevelse av sammenheng og jobbkrav. Når det kom til jobbkravenes rolle var det i denne studien kun ett av tre krav som signifikant predikerte opplevelse av sammenheng i negativ retning som forventet, nemlig rollekonflikt. Tidligere forskning tyder på at høye nivå av krav på arbeidsplassen er assosiert med lavere opplevelse av sammenheng (Antonovsky, 1993; Holmberg et al., 2004; Kinnman, 2008). I overensstemmelse med dette viste resultatene fra regresjonsanalysen (tabell 4) at individer som rapporterte høye nivå av rollekonflikt var forventet å score lavere på opplevelse av sammenheng. I denne sammenheng kan vi trekke frem Antonovsky (1987a) sitt bokkapittel om helsefremmende faktorer på arbeidsplassen igjen. Han poengterte at kunnskap om sosial struktur og roller i arbeidskonteksten var av betydning for dimensjonen begripelighet da dette kunne bidra til indre sammenheng gjennom at stimuli man utsettes for i større grad vil oppleves som forståelig, velordnet og strukturert. Hvis man scorer høyt på jobbkravet rollekonflikt og dermed opplever ulike forventninger fra flere hold på arbeidsplassen vil det være naturlig å forvente at dette kan gå på bekostning av opplevelsen av begripelighet og videre generell sammenheng.

Kravet tidspress var også en signifikant prediktor for opplevelse av sammenheng, men i motsetning til det som var forventet var sammenhengen positiv. Effekten var likevel liten. Ut

i fra den salutogene teori skulle man tro at individer som opplever stort tidspress mangler en hensiktsmessig belastningsbalanse, og er utsatt for en overbelastning som skulle komme til uttrykk i redusert håndterbarhet. Dette så imidlertid ikke ut til å være tilfellet i det aktuelle utvalget. Korrelasjonen mellom tidspress og Oas-H (håndterbarhet) var svakt negativ, men ikke signifikant, noe som også understreker en manglende sammenheng mellom de to variablene. En mulig forklaring på dette resultatet er at tidspress i dette tilfellet fungerer som et utfordrende krav heller enn et hindrende krav. Lepine, Podsakoff, og Lepine (2005) foreslo et skille mellom ulike typer krav og deres relasjoner til fungering og mestring. Som i den mer tradisjonelle forståelse av krav forklarte de *hindrende krav* som stressorer med potensiale til å hindre personlig vekst, trigge negative emosjoner og bidra til en passiv, emosjonsstyrt mestringsstrategi. *Utfordrende krav* ble beskrevet som positive stressorer med potensial til å fremme personlig vekst og trigge positive emosjoner samt bidra til en problemløsende mestringsstrategi. I likhet med høy arbeidsmengde og mye ansvar har tidspress vist seg å fungere som et utfordrende krav og ble oppfattet som en utfordring som må mestres for å lære og oppnå mål (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000). I samme studie ble rollekonflikt og jobb-usikkerhet definert som hindrende krav og ble oppfattet som unødvendig og til hinder for måloppnåelse. Hvis det er slik at tidspress fungerer som et utfordrende krav i denne studien kan dette forklare den positive assosiasjonen til opplevelse av sammenheng. Kravet vil da fungere som en positiv stressor som bidrar til motivasjon og mestring, og i praksis fungere mer som en ressurs som vil bidra til økt opplevelse av sammenheng. Den svakt positive signifikante korrelasjonen mellom tidspress og dimensjonen meningsfullhet (Oas-M) er kanskje et uttrykk for tidspress sin rolle som motivasjon heller enn begrensning.

Jobbkrauet kvalitativ overbelastning var ikke signifikant assosiert med opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysen, noe som var i motsetning til hva som ble antatt i hypotesen. Ifølge den salutogene modell skulle denne variabelen være av betydning for dimensjonen håndterbarhet, som handler om opplevelse av å ha tilstrekkelige ressurser til å mestre livets utfordringer, gjennom det Antonovsky (1987a) kaller belastningsbalanse og mulig overbelastning. Men samtidig som arbeidsplassen er en av flere arenaer som danner grunnlag for individets erfaringer og generelle opplevelse av sammenheng er det viktig å huske at det også er forventet at begrepet representerer en viss stabilitet og kun endres over lengre tid (Antonovsky 1987a, 2012; Bauer & Jenny, 2007). Dette gjelder særlig etter 30-års alder og for dem med høye nivå. Det kan tenke seg at små og manglende signifikante sammenhenger mellom opplevelse av sammenheng og faktorene på arbeidsplassen er et uttrykk for dette. På den andre siden var jobbkrauet kvalitativ overbelastning svakt, men

signifikant negativt korrelert til opplevelse av sammenheng i studiens utvalg (tabell 3). Det kan derfor tenkes at det også her (som diskutert for jobbressursen tillit) er tredjevariabler eller motsatt årsakssammenheng som resulterer i manglende signifikante resultater i regresjonsanalysen. En annen mulig forklaring kan være at måleinstrumentets lave indre konsistens har påvirket resultatene.

Det kom også frem i analysen at alder var en signifikant prediktor for opplevelse av sammenheng. Jo eldre respondentene var, jo sterkere var deres opplevelse av sammenheng. Funnet er i motsetning til Antonovsky (2012) sin antakelse om at individer finner sin plass på Oas-skalaen i løpet av de første 30 årene i livet. Funnet kan fungere som støtte for en antakelse om at opplevelse av sammenheng hos individer påvirkes og formes av opplevelser og erfaringer gjennom hele livet, i tillegg til at det skjer en modningsprosess hvor man i stadig større grad lærer å oppleve livet som begripelig, håndterbart og meningsfullt.

Oppsummert ble H1 kun delvis støttet ved at tre av seks prediktorer hadde signifikante sammenhenger til opplevelse av sammenheng i overensstemmelse med det som ble formulert i hypotesen. Det ser altså ikke ut til at alle jobbressurser og jobbkrav har den forventede effekten på opplevelse av sammenheng i det aktuelle utvalget.

Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng og Faktorer på Arbeidsplassen

H2. Hypotese 2 ble delvis støttet da alle tre jobbressursene, men kun to av tre jobbkrav var signifikante prediktorer for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng.

Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og jobbressurser. Jobbressursene anerkjennelse, tillit og respekt var alle signifikante positive prediktorer for nivå av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng for studiens respondenter. Individer med høye nivå av ressursene ble estimert til å score høyere på arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Dette var i overensstemmelse med det som var antatt i hypotesene og stemmer overens med tidligere forskning (Bauer et al., 2015; Vogt et al., 2013). Tillit var den prediktoren med størst forklaringsverdi for utfallsvariabelen ($\beta = .26$). I tillegg manglet denne variabelen en signifikant sammenheng til den generelle opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysen. Det kan se ut som at i hvor stor grad individet opplever et godt tillitsforhold mellom ansatte og ledelse på sin arbeidsplass er viktig for opplevelsen av sammenheng i relasjon til arbeidssituasjonen (Aoas), men ikke til livet for øvrig (Oas). Muligens er dette også et uttrykk for at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng medierer forholdet mellom tillit og opplevelse av sammenheng. Resultatene fra medieringsanalysen støtter denne antakelsen.

Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og jobbkrav. Når det kom til jobbkravene som prediktorer for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hadde to av de tre kravene,

nemlig kvalitativ overbelastning og rollekonflikt, signifikante negative sammenhenger til utfallsvariabelen som forventet. Dette var i overensstemmelse med tidligere forskning som tyder på at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er negativt assosiert med krav på arbeidsplassen (Bauer et al., 2015; Vogt et al., 2013). Jobbkrevet kvalitativ overbelastning viste seg å være en svak negativ signifikant prediktor for deltakernes arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng. Til sammenligning var dette jobbkrevet ikke en signifikant prediktor for den generelle opplevelse av sammenheng. Resultatet tyder på at individene som i stor grad opplevde at arbeidsoppgavene deres var vanskelige og krevde mer opplæring for å kunne gjennomføres, i mindre grad opplevde arbeidssituasjonen sin som begripelig, håndterbar og meningsfull. Sammenhengen kan muligens forklares gjennom at jobbkrevet kvalitativ overbelastning fører til en opplevelse av å ikke ha tilstrekkelige ressurser for å utføre arbeidsoppgaven og derfor kan resultere i en lite hensiktsmessig belastningsbalanse. Dette kan videre være av betydning for opplevelsen av håndterbarhet (Antonovsky, 1987a). I studiens utvalg ser det ut til at kvalitativ overbelastning kunne påvirke opplevelse av håndterbarhet i arbeidssituasjonen (Aoas) men ikke i livet generelt (Oas).

Rollekonflikt var det eneste av de tre jobbkrevene som signifikant kunne predikere både den generelle og den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng som forventet. Det var også dette kravet som hadde størst forklaringsverdi i begge modellene. Det kan tyde på at individer sin opplevelse av ulike forventninger fra forskjellige personer i arbeidssammenheng er særlig viktig for hvordan individer skaper begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet i livet generelt og på jobb. Som nevnt over trekker Antonovsky (1987a) frem dimensjonen begripelighet i denne sammenhengen, noe som kan være med på å forklare dette jobbkrevets betydning for både opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Når de ulike forventningene som stilles til arbeidstakeren ikke er forenelige (rollekonflikt) er det naturlig at dette kan være vanskelig å forstå og ikke vil oppleves som en konsistent og tydelig arbeidssituasjon ei heller bidra til opplevelse av livsomstendighetene som velordnet og strukturert.

Jobbkrevet tidspress kunne ikke predikere nivå av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hos studiens respondenter. Ut ifra hypotesen var det forventet at tidspress skulle være en negativ prediktor for denne utfallsvariabelen. Samtidig viste regresjonsanalysen for den generelle opplevelse av sammenheng at tidspress hadde en positiv assosiasjon i dette tilfellet, og det ble stilt spørsmålstegn til om tidspress fungerte som et utfordrende krav. Som et resultat av dette skulle man forvente at sammenhengen mellom tidspress og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng også var positiv, noe som ikke var tilfellet. Dette resultatet kan

understreke behovet for et tydelig skille mellom den generelle og den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng, da de to salutogene begrepene ikke alltid representerer sammenhenger og mekanismer som er overlappende.

Kort oppsummert ble H2 støttet og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng viste seg å reflektere fem av seks faktorer på arbeidsplassen som forventet. Det ser ut til at begrepet påvirkes i stor grad av faktorer i arbeidsmiljøet for respondentene i denne studien også. Det ble observert relative forskjeller mellom forholdene som jobbressursene og jobbkravene hadde til opplevelse av sammenheng og forholdene de hadde til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Dette kan tyde på at de to salutogene begrepene representerer to ulike konstrukt som har ulike relasjoner til faktorer på arbeidsplassen. Funnet er interessant med tanke på bruken av begrepene i relasjon til helsefremmende arbeidsplasser. Det kan tyde på at man trenger mer kunnskap om hva som skiller begrepene samt underliggende mekanismer og sammenhenger i forhold til arbeidsrelaterte variabler.

Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng Reflekterer Arbeidsmiljøet

H3. Det viste seg i studiens resultater at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng ($r = .64$) var sterkere assosiert med ressurser på arbeidsplassen enn det opplevelse av sammenheng ($r = .33$) var, og at forskjellen mellom sammenhengene var signifikant. Den første delen av H3 ble dermed støttet. Funnet er i overensstemmelse med antakelsen om at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng i større grad reflekterer faktorer på arbeidsplassen enn den generelle opplevelse av sammenheng og det kan være et uttrykk for at begrepet er mer dynamisk og i større grad svinger i takt med forhold på arbeidsplassen (Bauer et al., 2015). Det er imidlertid behov for longitudinelle studier for å bekrefte begrepets dynamiske natur.

Når det kom til jobbkrav sine sammenhenger til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og opplevelse av sammenheng ble det ikke funnet noen betydningsfull forskjell. Selv om jobbkravene hadde en større korrelasjon til den arbeidsrelaterte varianten av begrepet ($r = -.29$) enn til den generelle opplevelse av sammenheng ($r = -.13$), var ikke forskjellen mellom dem signifikant. Det betyr at det ikke ble funnet støtte for andre del av H3. En forklaring på dette kan være de ulike jobbkravene sin rolle i forhold til opplevelse av sammenheng i dette utvalget. Som diskutert tidligere var det ikke alle jobbkravene som var negativt assosiert til opplevelse av sammenheng som forventet. I korrelasjonsmatrisen (tabell 3) kan man se at kravet tidspress er signifikant positivt assosiert til dimensjonen meningsfullhet (Oas-M), mens de andre jobbkravene er signifikant negativt assosiert til opplevelse av sammenheng og flere av dimensjonene. Resultatene fra regresjonsanalysen

tydet på det samme, da tidspress kom ut som en signifikant positiv prediktor for opplevelse av sammenheng. Siden de forskjellige jobbkravene hadde ulik assosiasjon til opplevelse av sammenheng vil effekten kunne utlignes når kravene samles i en variabel. Dette kan forklare hvorfor korrelasjonen mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng var forholdsvis lav og videre hvorfor denne sammenhengen ikke var signifikant større enn sammenhengen mellom jobbkrav og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng.

Hvis man går ut ifra at resultatene av t-statistikken gjenspeiler reelle effekter i utvalget kan det tyde på at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng i større grad reflekterer særlig de positive aspektene på arbeidsplassen. Når det kommer til jobbkravene ser det imidlertid ut til at disse i like stor grad er assosiert med opplevelse av sammenheng i livet generelt som spesifikt i relasjon til arbeidssituasjonen. Hvorfor jobbkravene i det tilfellet/ i dette utvalget ikke er sterkere knyttet til den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng enn til den generelle opplevelse av sammenheng er det vanskelig å finne noen faglig forklaring på. Men det kan bety at den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng ikke alltid er en bedre indikator enn den generelle opplevelse av sammenheng når det kommer til et arbeidsmiljø sine negative faktorer.

Arbeidsrelatert Opplevelse av Sammenheng som Mediator

I hypotese 4 og 5 ble det antatt at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng hadde en medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng (H4), samt på forholdet mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng (H5). Det ble funnet støtte for begge hypotesene.

H4. Som omtalt i teoridelen er det antatt i JD-R Health-Soc model at ressurser på arbeidsplassen påvirker individets opplevelse av sammenheng gjennom opplevelsen av sammenhengende arbeidserfaringer (Jenny et al., 2017). I overensstemmelse med dette ble det i denne studien funnet en signifikant indirekte effekt av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng på forholdet mellom ressurser og opplevelse av sammenheng (figur 1). Det kan se ut som at det å ha tilgjengelige jobbressurser bidrar til økt opplevelse av sammenheng delvis gjennom at det styrker hvordan man ser på sin aktuelle arbeidssituasjon som begripelig, håndterbar og meningsfull. Ratioen av den indirekte effekten mot den totale effekten tilsier at 61,7% av effekten som ressurser hadde på opplevelse av sammenheng utøvdes gjennom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Dette er en forholdsvis stor effekt, og det tyder på at den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng spiller en viktig rolle som mellomledd når det kommer til jobbressurser sin påvirkning på individet sin generelle opplevelse av sammenheng.

H5. Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng viste seg også å være en signifikant mediator på forholdet mellom jobbkrav og den generelle opplevelse av sammenheng (figur 2). Som for jobbressurser er det også foreslått i JD-R Health-Soc model at krav på arbeidsplassen påvirker individets opplevelse av sammenheng gjennom opplevelsen av sammenhengende arbeidserfaringer (Jenny et al., 2017). Resultatene i denne studien støtter denne antakelsen. Det så ut til at antall rapporterte jobbkrav påvirket individets opplevelse av sammenheng negativt gjennom opplevelsen av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet i den aktuelle arbeidssituasjonen. Ratioen av den indirekte effekten til den totale effekten indikerer at 94,3% av effekten som jobbkrav hadde på opplevelse av sammenheng oppsto indirekte gjennom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng. Dette er en veldig stor effekt og det kan tyde på at jobbkrav sin påvirkning på et individ sin opplevelse av sammenheng i stor grad skjer via effekten som jobbkravene har på opplevelsen av sammenhengende arbeidserfaringer (Aoas).

Disse resultatene stemmer overens med konseptualiseringen av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng som tett knyttet til aktuelle arbeidsforhold og kan tolkes som en indikasjon på at begrepet fungerer som et viktig mellomledd med tanke på arbeidsforhold sin påvirkning på individets opplevelse av sammenheng i livet generelt. Funnet kan også ses i sammenheng med forskning på arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sin medierende effekt på forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement samt jobbkrav og utmattelse gjort av Vogt et al. (2013). I denne studien ble det funnet signifikante effekter og støtte for de nevnte sammenhengene, noe som understøtter tanken om arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng som mediator mellom forhold på arbeidsplassen og helse relaterte utfall.

Forholdet mellom arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og generell opplevelse av sammenheng som kom frem i medieringsanalysene er ikke empirisk demonstrert tidligere og understøtter antakelsen om at den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng er en av flere kontekstspesifikke versjoner av begrepet som er av betydning for individets generelle opplevelse av sammenheng (Bauer & Jenny, 2007). Funnet er også i overensstemmelse med Antonovsky (2012) sin salutogene teori. Han antydte nemlig at dannelsen av (den unge voksnes) opplevelse av sammenheng i stor grad er avhengig av individets primære rolleaktivitet i hjemmet eller i betalt arbeid. Hvis man ser AOAS som en refleksjon av arbeidssituasjonen og som en indikasjon på i hvilken grad arbeidssituasjonen er kilde til mestring og livserfaringer som bidrar til begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet er det naturlig å forvente at dette vil bidra til den generelle opplevelse av sammenheng. På denne måten vil individets arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng være et nyttig mål med tanke

på helsefremming. Antonovsky (1987a, s. 159) skriver at man kan få bedre forståelse for arbeidets helsemessige konsekvenser ved å spørre individer eller grupper av arbeidere hvordan deres arbeidsforhold bidrar til deres følelser knyttet til begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet i livet generelt. Vinje og Ausland (2013) diskuterer også hvordan erfaringer i arbeidslivet (opplevelse av nytte, relasjonell kvalitet, mestring og arbeidsglede) kan bygge salutogen kapasitet og stimulere bevegelse mot helse og velvære. De forklarer at dette skjer gjennom erfaringenes drivende kraft og et ønske om å bevare eller forsterke velvære.

Medieringsanalysene har bidratt med en empirisk undersøkelse av deler av JD-R Health-Soc Model og funnet støtte for antakelsen om at jobbressurser og jobbkrav påvirker opplevelse av sammenheng indirekte gjennom individet sin opplevelse av sammenhengende arbeidserfaringer (Aoas). Studien er imidlertid en tversnittstudie og kan ikke si noe om kausale sammenhenger. På bakgrunn av Hayes (2013) sin argumentasjon om at teori og gode argumenter er tilstrekkelig bakgrunn for å gjennomføre en medieringsanalyse på data som ikke er longitudinell blir studiens bidrag likevel vurdert som verdifull og viktig.

Metodiske Betraktninger

I den følgende delen vil styrker og svakheter ved studiens metode bli diskutert. Forhold ved datainnsamlingen, utvalget, måleinstrumentene og de statistiske analysene blir vurdert og det gjøres betraktninger rundt hvordan studiens resultater kan ha blitt påvirket av disse.

Datainnsamling. Jeg var så heldig å få tilgang til et stort datamateriale samlet inn via elektronisk spørreskjema på de ulike friskgårdene i Norge. Fordeler med å benytte elektronisk spørreskjema er at det er kostnads- og tidseffektivt, samt at det gir store mengder data. For meg betydde det tilgang til opplysninger fra respondenter i flere ulike fylker i Norge, med mange forskjellige yrker og arbeidssituasjoner.

I dette tilfellet er opplysningene samlet inn på ett enkelt tidspunkt, noe som gjør dette til en tversnittstudie med det resultat at man ikke kan si noe om kausale sammenhenger på bakgrunn av det aktuelle datamaterialet. For medieringsanalyser sier Hayes (2013) imidlertid at teori som bakgrunn for antatt årsakssammenheng er tilstrekkelig grunnlag for å utføre en medieringsanalyse på tversnittdata. På bakgrunn av teoretiske antakelser og empiri ble det også antydning av årsakssammenhenger i de multiple regresjonsanalysene.

Et spørreskjema er basert på selvrapportering, noe som betyr at man er avhengig av respondentene sin forståelse, hukommelse og ærlighet. Anonymiteten som muliggjøres ved å bruke spørreskjema er normalt sett på som en fordel og kan føre til at respondentene er mer ærlig (Nardi, 2014). I dette tilfellet vil ikke deltakerne alltid være anonyme da deres respons

også ble benyttet i den individuelle veiledningen deres. Dette kan ha medført utfordringer med tanke på for eksempel sosial ønskelighet. Man har heller ingen garanti for at den som svarer forstår hva det er spurt om. For deltakerne på Friskgården er det imidlertid ofte en veileder tilgjengelig når de svarer på spørreskjemaet, slik at den som fyller ut spørreskjemaet kan få hjelp hvis det er spørsmål vedkommende ikke forstår. Dette kan bidra til å redusere misforståelser, men er også en kilde til variasjon (den som veileder vil ikke alltid beskrive itemene på samme måte til alle respondentene) som minsker graden av standardisering og muligens reliabilitet (Nardi, 2014). Lav responsrate er en annen utfordring ved å benytte spørreskjema (Langdridge, 2006). I dette tilfellet er det derimot slik at alle deltakere skal fylle ut spørreskjema ved oppstart på tiltak og responsraten kan derfor ikke beregnes som vanlig. Responsraten er imidlertid antatt å være mer enn god nok.

Å benytte et allerede eksisterende datamateriale har noen utfordringer i motsetning til å utforme et spørreskjema selv som er tilpasset det aktuelle forskningsspørsmål. Jeg måtte tilpasse meg og utforme studiens problemstilling ut ifra de variablene jeg hadde tilgang til. Fokuset i studien er derfor formet av det aktuelle datamaterialet. Det har derimot ikke vært utslagsgivende i og med at samarbeidet med Friskgården ble valgt på bakgrunn av mine interesser og et ønske om å undersøke de aktuelle variablene som inngår i dette datamaterialet.

Studiens utvalg. Utvalget i denne studien er ikke randomisert, noe som begrenser funnenes generaliserbarhet og betyr at det kun kan konkluderes om dem som har deltatt i studien (Nardi, 2014). Det ble benyttet klyngeutvalg hvor alle deltakere ved Friskgården har fungert som respondenter. Det betyr at utvalget representerer voksne kvinner og menn i Trøndelag og Nordland som har vært del av et tilbud for arbeidshelse, livsmestring og/eller arbeidsrettet rehabilitering. Gruppen som utgjør studiens utvalg består derfor i stor grad av individer med ulike helseproblem og utfordringer med å stå i arbeid. Det kan tenkes at dette er en gruppe som for eksempel i mindre grad har opplevelse av sammenheng enn populasjonen for øvrig i og med at det salutogene begrepet er forventet å ha en sammenheng med plassering på helsekontinuumet. Utvalget i studien er imidlertid stort og består av 1009 respondenter. Dette er en styrke da større utvalg har færre skjevheter (Langdridge, 2006).

Det aktuelle utvalget kjennetegnes også av at det inneholder mer enn dobbelt så mange kvinner som menn. Dette kan være et resultat av at menn oftere rapporterer å ha god helse enn det kvinner gjør (SSB, 2017a) noe som gjør det mindre sannsynlig at menn oppsøker tilbud om veiledning og oppfølging av sin arbeidssituasjon på grunn av helseproblemer. Denne ubalansen i utvalget vil kunne påvirke studiens resultater. Tall fra levekårsundersøkelsen om

arbeidsmiljø fra 2013 indikerer for eksempel at det generelt er flere kvinner enn menn som opplever høyt arbeidspress og lavere kontroll på arbeidsplassen (SSB, 2017b). I samme undersøkelse ble det dokumentert at det er flere kvinner enn menn som opplever en ubalanse mellom innsats og belønning på arbeidsplassen. Disse resultatene kan tyde på at kvinner opplever flere krav på arbeidsplassen enn det menn gjør, noe som kan være kilde til skjevhet i denne studien siden utvalget består av langt flere kvinner enn menn. Ulikheter mellom kjønnene i rapportert helse som nevnt over kan også tenkes å påvirke resultatene for de helserelaterte begrepene opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng da disse forventes å samvariere med helse. Kjønn viste seg derimot ikke som en signifikant prediktor for verken opplevelse av sammenheng eller arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysene. I en studie blant åtte sveitsiske bedrifter i 2013 ble det også demonstrert at kjønn ikke var av betydning for nivå av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng (Vogt et al., 2013).

Implikasjoner for praksis og teori vil bli begrenset på grunn av at det ikke kan generaliseres til populasjonen som helhet på bakgrunn av resultatene i denne studien. Kausalitet kan heller ikke fastsettes, noe som medfører at implikasjoner må gjøres og tolkes med tanke på dette.

Måleinstrumentene. Måleinstrumentene for opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng er begge validerte og viste god indre konsistens. Særlig opplevelse av sammenheng har blitt studert utallige ganger og målets psykometriske egenskaper er godt dokumentert. Arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng måles ved hjelp av en skala som er forholdsvis ny, men forskningen på feltet tyder på at måleinstrumentet har god validitet og reliabilitet (Bauer et al., 2015; Vogt et al., 2013). Da jeg konstruerte separate variabler for de ulike dimensjonene i den generelle og den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng gikk jeg ut ifra den opprinnelige inndelingen skissert av Antonovsky (2012). Faktorstrukturen for dimensjonene har imidlertid vist seg å avvike fra dette og ulike studier har funnet støtte for ulike inndelinger av itemene (Bauer et al., 2015; Eriksson & Lindstrøm, 2005). Denne studiens resultater ble derfor tolket med tanke på dette og det ble lagt mest vekt på analysene hvor de salutogene begrepene ble sett i sin helhet. Noe som er i tråd med Antonovsky (2012) sin anbefaling om å benytte konstruktet i sin helhet da de ulike dimensjonene er tett sammenflettet og fungerer som en enhet.

Måleinstrumentene som ble benyttet for å operasjonalisere ressurser og krav på arbeidsplassen var også basert på validerte indekser, men enkelte av variablene hadde lav indre konsistens med Cronbach's alpha under det anbefalte nivået på 0.7 (Klein, 1999, som

sitert i Field, 2013a). Særlig for kvalitativ overbelastning var den indre konsistensen lav ($\alpha = .57$) og det kan stilles spørsmålstegn til måleinstrumentets reliabilitet. De fire item som inngår i testleddet reflekterer muligens forskjellige konsept, noe som kan føre til at testens pålitelighet svekkes. Resultatenes relevans må likevel tolkes med tanke på dette og ytterligere undersøkelser av målets reliabilitet anbefales ved bruk i fremtidig forskning.

De statistiske analysene. Estimeringen av standardiserte residualer i forbindelse med regresjonsanalysen for arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng resulterte i at det ble identifisert en litt høy andel respondenter med standardiserte verdier over de anbefalte grenseverdiene ifølge Field (2013a). Dette kan tyde på at det er en del feil i modellen og kan være noe som har påvirket utfallet i regresjonsanalysen. På grunn av det store utvalget utgjør likevel dette kun 0.62% deltakere med for høye standardiserte residualer, og resultatene fra analysen ble derfor ansett som relevant.

De fleste variablene i denne studien er målt ved hjelp av skalaer enten fra 1 til 5 (jobbressurser og jobbkrav) eller 1 til 7 (Oas og Aoas). Hvor vidt dette representerer måling på ordinal eller intervallnivå er gjenstand for diskusjon (Langdridge, 2006). For å gjennomføre analyser som korrelasjon og regresjon er det en forutsetning at dataen er målt på intervallnivå. Innenfor psykologisk forskning er det imidlertid vanlig å anse data målt ved hjelp av likert-skala som intervalldata og dermed anta at forskjellen mellom punktene i skalaen representerer like store avstander. Dette i tillegg til en antakelse om at det er lineære forhold mellom variablene muliggjør å benytte denne typen data i for eksempel en regresjonsanalyse.

Når det kommer til medieringsanalysen poengterer Hayes (2013) at en enkel medieringsmodell forenkler det komplekse forholdet mellom to variabler. Det er derfor viktig å understreke at den indirekte effekten av arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng som ble demonstrert i denne studien representerer en av flere mekanismer for hvordan jobbressurser og jobbkrav påvirker opplevelse av sammenheng. Resultatet kan derfor bidra til å øke forståelsen for samspillet mellom de to salutogene begrepene og ressurser og krav på arbeidsplassen, men kun som en del av et større bilde. Det er behov for økt kunnskap om hvilke andre mekanismer som ligger bak disse sammenhengene.

Teoretiske Implikasjoner

Tanken om å kombinere det salutogene perspektivet med helsefremming på arbeidsplassen er forholdsvis ny. Å ta begrepene opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng inn i modeller for stress og mestring på

arbeidsplassen har kun blitt gjort de siste par år, noe som betyr at det ikke fins mye forskning på området og at det er behov for økt kunnskap.

Studiens resultater bidrar til å belyse en liten del av JD-R Health-SoC model og støtter antakelsene i modellen slik de er skissert av Jenny et al. (2017). Det ble funnet støtte for at sammenhengende arbeidserfaringer (målt ved hjelp av skalaen for Aoas) hadde en indirekte effekt på forholdet mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng, samt mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng. Modellens første del, med jobbressurser (positiv effekt) og jobbkrav (negativ effekt) sin effekt på arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng og videre opplevelse av sammenheng ble dermed demonstrert empirisk. De øvrige prosessene i modellen kan de foreliggende resultatene ikke si noe om, og det er behov for videre forskning på disse sammenhengene. Som diskutert over er studiens resultater begrenset med tanke på å definere kausale forhold, derfor vil longitudinelle studier være av stor nytte i det videre arbeidet med å undersøke modellens prosesser empirisk.

Med tanke på jobbkravenes varierende relasjoner til opplevelse av sammenheng kan det diskuteres om det bør differensieres mellom ulike typer krav i JD-R Health-SoC model. Kunnskap om at jobbkrav også kan fungere som motivasjon og bidra positivt til helse og mestring er ikke ny, og muligheten for å skille mellom for eksempel utfordrende og hindrende krav i modeller for stress og mestring på arbeidsplassen bør vurderes.

Praktiske Implikasjoner

I det følgende blir det foreslått implikasjoner for praksis innenfor helsefremming på arbeidsplassen på bakgrunn av studiens resultater. Sammenhengene som ble demonstrert i denne studien understreker viktigheten av gode arbeidsforhold for ansattes opplevelse av sammenheng generelt og på jobb. De salutogene begrepene er videre knyttet til individets helse og det er derfor av stor betydning å opprettholde opplevelsen av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet for å skape et arbeidsmiljø som bidrar til at ansatte kan bevege seg i positiv retning på helsekontinuumet.

For bedrifter som ønsker å benytte det salutogene perspektivet i sitt arbeid for å fremme helse hos de ansatte kan det se ut som at det kan lønne seg å fokusere på å sikre tilstrekkelige ressurser. Ulike ressurser er sentrale for forskjellige yrker, arbeidssituasjoner og bedrifter, men generelt vil opplevelse av tilstrekkelige ressurser kunne bidra til en økt opplevelse av sammenheng. På bakgrunn av jobbressursenes relativt sterkere tilknytning til opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng i forhold til jobbkravene i de ulike analysene kan det tyde på at å øke jobbressurser vil ha større effekt enn å eliminere jobbkrav. Brauchli, Schaufeli, Jenny, Fülleman, & Bauer (2013) foreslår at

ressurser er mer stabile enn krav på arbeidsplassen, noe som understreker viktigheten av å ha riktig fokus. Det vil være mer hensiktsmessig å forsøke å påvirke sider ved arbeidsmiljøet hvis effekten er varig.

Når det kommer til de spesifikke jobbkravene og jobbressursene som ble undersøkt i denne studien er det særlig et resultat som kan tenkes å være av betydning for praksis. Jobbkrauet tidspress viste seg å fungere som en positiv prediktor for opplevelse av sammenheng i studiens utvalg. Dette understreker viktigheten av bevissthet rundt jobbkravenes rolle i arbeidsprosessen, og at man kan benytte seg av jobbkravenes positive effekt så fremt man er klar over det. Kravenes effekt vil naturligvis variere fra yrke til yrke, fra arbeidsplass til arbeidsplass, så nøye vurdering og undersøkelse er nødvendig for å definere jobbkravenes rolle i hvert enkelt tilfelle.

Videre Forskning

Som nevnt er tanken om å benytte salutogenese og begrepet opplevelse av sammenheng i konteksten arbeidsmiljø forholdsvis ny. Selv om Antonovsky presenterte muligheten allerede i 1987 har ikke tanken blitt videreført før mange år senere. Særlig det kontekstspesifikke begrepet arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, er det foreløpig lite forskning på. Av den grunn er det mange sider ved begrepet som fremdeles ikke er blitt belyst.

For den videre forskningen på området vil det først og fremst som nevnt tidligere være av stor nytte med longitudinelle studier for å undersøke årsakssammenhengene for variablene i denne studien og videre for de ytterligere prosessene i JD-R Health-Soc Model. Det kan for eksempel stilles spørsmål til om opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng spiller en like sentral rolle i både den salutogene og den patogene prosessen. Man kan tenke seg at de salutogene begrepene spiller en større rolle for jobbressursenes påvirkning på positiv helse enn for jobbkravenes påvirkning på negativ helse. Som Jenny et al. (2017, s. 201) formulerer det, er antakelsen i den opprinnelige salutogene prosessen at ressurser gjennom opplevelse av sammenheng kan hindre effekten av krav på negativ helse. Det er altså ressursene som står i fokus og som settes i direkte tilknytning til opplevelse av sammenheng.

Med tanke på opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng sitt potensial som redskap for å fremme helse, vil det være av interesse med undersøkelser av begrepenes dynamiske egenskaper. Selv om resultatene fra denne studien tyder på at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng i større grad reflekterer arbeidssituasjonen, særlig når det kommer til jobbressurser, er det behov for longitudinelle

studier for å bekrefte at individets opplevelse av sammenheng svinger i takt med faktorer på arbeidsplassen.

Et annet område som hadde vært interessant å undersøke nærmere er forholdet mellom den arbeidsrelaterte versjonen av begrepet og den generelle opplevelse av sammenheng. Selv om det i denne studien blir gjort antakelser om retningsforholdet mellom de to (nemlig at det går fra Aoas til Oas) kan man godt forestille seg at det eksisterer resiproke sammenhenger og at individet sin opplevelse av begripelighet, håndterbarhet og meningsfullhet rettet mot livet generelt vil påvirke i hvor stor grad man opplever sammenheng i sin aktuelle arbeidssituasjon.

Konklusjon

Målet med denne oppgaven var å undersøke sammenhengene mellom opplevelse av sammenheng, arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng, jobbressurser og jobbkrav hos et utvalg norske arbeidstakere. Innenfor rammen av et salutogent perspektiv var ønsket å bidra til økt kunnskap om det helserelaterte begrepet opplevelse av sammenheng og den nyere kontekstspesifikke varianten av begrepet, arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng.

Resultatene tydet på at ressurser og krav på arbeidsplassen predikerte begge begrepene, men at sammenhengen til arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng var større. Dette gjaldt særlig for jobbressursene. Av jobbressursene var det kun tillit som ikke kunne predikere både den generelle og den arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng. Variabelen hadde nemlig ingen signifikant assosiasjon til opplevelse av sammenheng i regresjonsanalysen. Dette er et eksempel på at de to salutogene begrepene skiller seg fra hverandre og ikke er relatert til faktorer i arbeidsmiljøet på identisk vis. Ytterligere undersøkelser av mekanismene bak disse sammenhengene kan være et nyttig og interessant tema for videre forskning. For jobbkravene så det ut til at rollekonflikt var viktigere for respondentenes opplevelse av sammenheng og arbeidsrelaterte opplevelse av sammenheng enn det arbeidsbelastning var. Dette gjaldt enten det var i form av tidspress (kvantitativ overbelastning) eller kvalitativ overbelastning (for vanskelige arbeidsoppgaver). I tillegg skilte tidspress seg ut som en svakt positiv prediktor for opplevelse av sammenheng, noe som understreker viktigheten av å skille mellom ulike typer krav (utfordrende/hindrende) i fremtidig forskning og praksis. Det kom også frem at arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng fungerte som en mediator på forholdet mellom jobbressurser og opplevelse av sammenheng, samt på forholdet mellom jobbkrav og opplevelse av sammenheng. Opplevelsen av sammenhengende arbeidssituasjoner (Aoas) viste seg derfor som et viktig mellomledd for effekten som faktorer på arbeidsplassen har på den helserelaterte personlige

ressursen opplevelse av sammenheng. Dette var i tråd med antakelsene i JD-R Health-Soc Model.

Med ytterligere økt kunnskap rundt begrepene opplevelse av sammenheng og arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng kan det se ut som at deres potensiale som redskap innenfor helsefremming på arbeidsplassen vil bli enda bedre. En salutogen tilnærming representerer da et nyttig og verdifullt alternativ til den dominerende patogene tankegangen for å løse utfordringer i et arbeidsmarked preget av høyt sykefravær og en stor andel uførepensjonerte. Målet må være at økt kunnskap på feltet skal bidra til at salutogenese og helsefremming blir en lønnsom og effektiv tilnærming i arbeidet med ulike utfordringer på arbeidsplassen.

Referanser

- Albertsen, K., Nielsen, M. L., & Borg, V. (2001). The Danish psychosocial work environment and symptoms of stress: The main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress, 15*(3), 241-253. DOI: 10.1080/02678370110066562
- Amelang, M. (1997). Using Personality Variables to Predict Cancer and Heart Disease. *European Journal of Personality, 11*(5), 319-342. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0984\(199712\)11:5<319::AID-PER304>3.0.CO;2-D](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0984(199712)11:5<319::AID-PER304>3.0.CO;2-D)
- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress, and Coping: New Perspectives on Mental and Physical Well-Being*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987a). Health promoting factors at work: the sense of coherence. I R. Kalimo, M. A. El-Batawi & C. L. Cooper (Red.), *Psychosocial factors at work and their relation to health* (ss.153-167). Geneva, Sveits: World Health Organization
- Antonovsky, A. (1987b). *Unraveling the Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well*. San Francisco: Jossey-Bass
- Antonovsky, A. (2012). *Helsens mysterium. Den salutogene modell*. Oslo: Gyldendal
- Antonovsky, A. (1993). The structure and properties of the sense of coherence scale. *Social science & medicine, 36*(6), 725-733. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90033-Z](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90033-Z)
- Antonovsky, A., & Sourani, T. (1988). Family Sense of Coherence and Family Adaptation. *Journal of Marriage and Family, 50*(1), 79-92. URL: <http://www.jstor.org/stable/352429>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (LOV-2005-06-17-62). Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328. doi: 10.1108/02683940710733115
<http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*(2), 341-56. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170-80. DOI: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: an application of the Job Demands-Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4), 393-417. DOI: 10.1080/13594320344000165

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*(1), 83-104. DOI: 10.1002/hrm.20004
- Barnett, V., & Lewis, T. (1978). *Outliers in Statistical Data*. New York: John Wiley & Sons.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bauer, G. F., & Jenny, G. J. (2007). Development, implementation and dissemination of occupational health management (OHM): Putting salutogenesis into practice. I S. McIntyre & J. Houdmond (Red.), *Occupational health psychology. European perspectives on research, education and practice* (ss. 219-238). Castelo da Maia: ISMAI.
- Bauer, G. F., Vogt, K., Inauen, A., & Jenny, G. J. (2015). Work-SoC – Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls. *Zeitschrift für Gesundheitspsychologie, 23*(1), 20-30. Doi: 10.1026/0943-8149/a000132
- Bowen, G. L., Richman, J. M., Brewster, A., & Bowen, N. (1998). Sense of School Coherence, Perceptions of Danger at School, and Teacher Support Among Youth at Risk of School Failure. *Child and Adolescent Social Work Journal, 15*(4), 273–286. <https://doi.org/10.1023/A:1025159811181>
- Brauchli, R., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2015). Towards a Job Demands-Resources Health Model: Empirical Testing with Generalizable Indicators of Job Demands, Job Resources, and Comprehensive Health Outcomes. *Journal of Biomedicine and Biotechnology, 2015*(1), Article ID 959621, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.1155/2015/959621>
- Brauchli, R., Schaufeli, W. B., Jenny, G. J., Füllemann, D., & Bauer, G. F. (2013). Disentangling stability and change in job resources, job demands, and employee well-being. A three-wave study on the Job-Demands Resources model. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 117-129. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.003>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology, 85*(1), 65-74. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Christensen, M., Aronsson, G., Borg, V., Clausen, T., Guthenberg, J., Hakanen, J., Lundberg, U., & Straume, L. V. (2012). Building engagement and healthy organisations. Validation of the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP). The Third Report from the Nordic Project. *TemaNord 2012:549*. <http://dx.doi.org/10.6027/TN2012-549>

- Clausen, T., & Borg, V. (2011). Job demands, job resources and meaning at work. *Journal of Managerial Psychology*, 26(8), 665-681. <http://dx.doi.org/10.1108/02683941111181761>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Ebert, S. A., Tucker, D. C., & Roth, D. L. (2002). Psychological resistance factors as predictors of general health status and physical symptom reporting. *Psychology, Health and Medicine*, 7(3), 363–375. <https://doi.org/10.1080/13548500220139449>
- ENWHP. (2007, januar). The Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European union. Hentet fra http://www.enwhp.org/fileadmin/rs-dokumente/dateien/Luxembourg_Declaration.pdf
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2005). Validity of Antonovsky's sense of coherence scale: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 59(6), 460–466. doi: 10.1136/jech.2003.018085
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2006). Antonovsky's sense of coherence scale and the relation with health: a systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60(5), 376–381. doi: 10.1136/jech.2005.041616
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: A systematic review. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 61(11), 938–944. doi: 10.1136/jech.2006.056028
- Eriksson, N. G., & Lundin, T. (1996). Early Traumatic Stress Reactions among Swedish Survivors of the rn/s Estonia Disaster. *British Journal of Psychiatry*, 169(6), 713-716. <https://doi.org/10.1192/bjp.169.6.713>
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A Mediation Model of Sense of Coherence in the Work Context: A One-Year Follow-up Study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476. URL: <http://www.jstor.org/stable/3100327>
- Feldt, T., Metsäpelto, R.-L., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (2007). Sense of Coherence and Five-Factor Approach to Personality. Conceptual Relationships. *European Psychologist*, 12(3), 165–172. DOI 10.1027/1016-9040.12.3.165
- Field, A. (2013a). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4. utg.). London: SAGE Publications Ltd.
- Field, A. (2013b, februar). Discovering statistics using IBM SPSS statistics, resources by chapter. Hentet fra <https://studysites.uk.sagepub.com/field4e/study/oliver.htm>
- Frisknett (2017). Friskgården. Hentet fra: <https://www.friskgarden.no/>

- Grevenstein, D., Bluemke, M., & Kroeninger-Jungaberle, H. (2016). Incremental validity of sense of coherence, neuroticism, extraversion, and general self-efficacy: longitudinal prediction of substance use frequency and mental health. *Health and Quality of Life Outcomes, 14*(9). DOI 10.1186/s12955-016-0412-z
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Feldt, T., & Leskinen, E. (2007). Change and stability of sense of coherence in adulthood: Longitudinal evidence from the Healthy Child study. *Journal of Research in Personality, 41*(3), 602-617. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.07.001>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*(1), 78-91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis. A Regression-Based Approach*. New York: The Guilford Press.
- Hayes, A. F. (2016). The PROCESS macro for SPSS and SAS. Hentet fra:
<http://processmacro.org/index.html>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing Conservation of Resources theory. *Applied Psychology: An International Review, 50*(3), 337-370. <http://dx.doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hogh, A., & Mikkelsen, E. G. (2005). Is sense of coherence a mediator or moderator of relationships between violence at work and stress reactions? *Scandinavian Journal of Psychology, 46*(5), 429-437. DOI: 10.1111/j.1467-9450.2005.00474.x
- Holmberg, S., Thelin, A., & Stiernström, E.-L. (2004). Relationship of Sense of Coherence to Other Psychosocial Indices. *European Journal of Psychological Assessment, 20*(4), 227-236. DOI: 10.1027/1015-5759.20.4.227
- Jenny, G. J., Bauer, G. F., Vinje, H. F., Vogt, K., & Torp, S. (2017). The Application of Salutogenesis to Work. I M. B. Mittelmark, S. Sagy, M. Eriksson, G. F. Bauer, J. M. Pelikan, B. Lindström, & G. A. Espnes, (Red.), *The Handbook of Salutogenesis*. (ss. 197-210). Springer. Doi: 10.1007/978-3-319-04600-6
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724. <http://www.jstor.org/stable/256287>

- Kalimo, R., Pahkin, K., Mutanen, P., & Topipinen-Tanner, S. (2003). Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress, 17*(2), 109-122, DOI: 10.1080/0267837031000149919
- Kinman, G. (2008). Work stressors, health and sense of coherence in UK academic employees. *Educational Psychology, 28*(7), 823-835. DOI: 10.1080/01443410802366298
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode. En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*. Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A Meta-Analytic Test of the Challenge Stressor-Hindrance Stressor Framework: An Explanation for Inconsistent Relationships among Stressors and Performance. *The Academy of Management Journal, 48*(5), 764-775. <http://www.jstor.org/stable/20159696>
- Lie, A (2014, 2. juli). HEFA og IA – To sider av samme sak? Hentet fra: <http://www.arbeidsmiljo.no/hefa-og-ia-to-sider-av-samme-sak/>
- Lien, L. (2013). «Saman om» sykefravær – en kunnskapsstatus. Fafo-notat 2013:02. Hentet fra <https://www.fafo.no/images/pub/2013/10168.pdf>
- Lindström, B., & Eriksson, M. (2010). *The hitchhiker's guide to salutogenesis: Salutogenic pathways to health promotion*. Helsinki: Folkhälsan Research Centre.
- Linley, P. A., Harrington, S., & Garcea, N. (2010). Finding the positive in the world of work. I P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea (Red.), *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (ss. 3-9). New York: Oxford University Press.
- McCrae, R.R., & John, O.P. (1992). An introduction to the fivefactor model and its applications. *Journal of Personality, 60*(2), 175–215. DOI: 10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x
- Nardi, P. M. (2014). *Doing Survey Research. A Guide to Quantitative Methods* (3. utg.). Boulder: Paradigm Publishers
- Nash, J. K. (2002). Neighborhood Effects on Sense of School Coherence and Educational Behavior in Students at Risk of School Failure. *Children & Schools, 24*(2), 73–89. <https://doi.org/10.1093/cs/24.2.73>
- NAV. (2018, 12. september). Sykefravær, statistikknotater. Hentet fra: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Statistikk/Sykefravar+-+statistikk/Sykefravar/Sykefravar+Statistikknotater>
- Näswall, K., Låstad, L., Vetting, T.-S., Larsson, R., Richter, A., & Sverke, M. (2010). Job insecurity from a gender perspective: Data collection and psychometric properties. Department of Psychology, Stockholm University. Technical report 2010:1. <https://w3.psychology.su.se/psychlib/rapporter/Report1.pdf>

- Odeen, M., Magnussen, L. H., Maeland, S., Larun, L., Eriksen, H. R., & Tveito, T. H. (2013). Systematic review of active workplace interventions to reduce sickness absence. *Occupational Medicine*, 63, 7–16. doi:10.1093/occmed/kqs198
- Pallant, J. F., & Lae, L. (2002). Sense of coherence, well-being, coping and personality factors: further evaluation of the sense of coherence scale. *Personality and Individual Differences*, 33(1), 39–48. [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00134-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00134-9)
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3), 8-24. DOI: 10.1177/1403494809349858
- Poppius, E., Tenkanen, L., Hakama, M., Kalimo, R., & T. Pitkänen, T. (2003). The sense of coherence, occupation and all-cause mortality in the Helsinki Heart Study. *European Journal of Epidemiology* 18(5), 389–393. <https://doi.org/10.1023/A:1024213427147>
- Poppius, E., Tenkanen, L., Kalimo, R., & Heinsalmi, P. (1999). The sense of coherence, occupation and the risk of coronary heart disease in the Helsinki Heart Study. *Social Science & Medicine* 49(1), 109-120. DOI: 10.1016/S0277-9536(99)00105-7
- Ristner, G., Andersson, A., Johansson, L.M., Johansson, S.-E., & Ponzer, S. (2000). Sense of coherence and lack of control in relation to outcome after orthopaedic injuries. *Injury, international journal of the care of the injured*, 31(10), 751–756. [https://doi.org/10.1016/S0020-1383\(00\)00115-7](https://doi.org/10.1016/S0020-1383(00)00115-7)
- Runeson, R., Norbäck, D., & Stattin, H. (2003). Symptoms and sense of coherence – a follow-up study of personnel from workplace buildings with indoor air problems. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 76(1), 29–38. DOI 10.1007/s00420-002-0372-y
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2011). “Yes, I Can, I Feel Good, and I Just Do It!” On Gain Cycles and Spirals of Efficacy Beliefs, Affect, and Engagement. *Applied Psychology*, 60(2), 255-285. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2010.00435.x>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.5
- SSB (2014, 11. juni). Mottakere av uførepensjon og arbeidsavklaringspenger. Hentet fra: <https://www.ssb.no/natur-og-miljo/barekraft/mottakere-av-uforepensjon-og-arbeidsavklaringspenger>
- SSB (2017a, 20. juni). Slik har vi det – livskvalitet og levekår. Hentet fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/helse>
- SSB (2017b, 11. juli). Slik har vi det- livskvalitet og levekår. Arbeidsmiljø. Hentet fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/arbeidsmiljo>

- Suominen, S., Helenius, H., Blomberg, H., Uutela, A., & Koskenvuo, M. (2001). Sense of coherence as a predictor of subjective state of health Results of 4 years of follow-up of adults. *Journal of Psychosomatic Research*, 50(2), 77-86. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(00\)00216-6](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(00)00216-6)
- Torp, S., & Vinje, H. F. (2014). Is workplace health promotion research in the Nordic countries really on the right track? *Scandinavian Journal of Public Health*, 42(15), 74–81. doi:10.1177/1403494814545106.
- Undebakke, K. G., Innstrand S. T., Anthun K.S., & Christensen M. (2014). ARK. Arbeidsmiljø- og klimaundersøkelser, Hvem - Hva – Hvordan. Senter for helsefremmende forskning HiST/NTNU. Rapport 2014/04.
<https://www.ntnu.no/documents/34221120/0/Arbeidsmilj%C3%B8og+klimaunders%C3%B8kelser++hvem++hva++hvordan.pdf/a49bc9dc-6eef-48b6-818d-347b6cff09b0>
- Vinje, H. F., & Ausland, L. H. (2013). Salutogent nærvær bygger helsefremmende arbeidsliv. *Socialmedicinsk tidskrift*, 6, 890-901.
<http://www.socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/1086/880>
- Vogt, K., Hakanen, J. J., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). Sense of Coherence and the Motivational Process of the Job-Demands-Resources Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(2), 194-207. Doi: <http://dx.doi.org/10.1037/a0039899>
- Vogt, K., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2013). Comprehensibility, manageability and meaningfulness at work: construct validity of a scale measuring work-related sense of coherence. *South African Journal of Industrial Psychology*, 39(1). Doi: 10.4102/sajip.v39i1:1111
- West, S. G., Finch, J. F., & Curran, P. J. (1995). Structural equation models with nonnormal variables: Problems and remedies. I R. H. Hoyle (Red.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (pp. 56-75). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2006). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. <http://dx.doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

Vedlegg A: Friskgården sin konsesjon i Datatilsynet



Frisknett AS
Stod

7717 STEINKJER

Deres referanse

Vår referanse (bes oppgitt ved svar)

Dato

09/00017-3 /MHN

1. september 2009

Konsesjon til behandling av personopplysninger - Frisknett AS

Datatilsynet viser til Deres søknad av 5. januar 2009, om konsesjon til å behandle personopplysninger.

Søknaden gjelder etablering av Friskgården databank. Formålet med etablering av databanken er å innhente og systematisere opplysninger om voksne menneskers funksjon og arbeidsevne, samt å tilgjengeliggjøre opplysningene for forskning. Personopplysningene innhentes fra den registrerte selv, ved at vedkommende fyller ut et egenkaftleggingsskjema. Registrering er basert på et samtykke fra den registrerte. En oppdatert oversikt over hvilke prosjekter som behandler opplysninger fra datamaterialet, (herunder behandlingsansvarlig for prosjektet, samt formålet med det), skal til enhver tid finnes på Friskgårdens nettsider. Opplysningene skal behandles aidentifisert.

Datatilsynet har vurdert søknaden og gir Dem med hjemmel i personopplysningslovens 33, jf. 34, konsesjon til å behandle personopplysninger til det ovennevnte formål.

Behandlingsansvarlig er Frisknett AS ved øverste leder. Gjennomføringen av det daglige ansvaret kan delegeres.

Konsesjonen er gitt under forutsetning av at behandlingen foretas i henhold til søknaden og de bestemmelser som følger av personopplysningsloven med forskrifter.

Det forutsettes videre at det foretas en konkret vurdering av hvorvidt det vil foreligge meldeog/eller konsesjonspliktig til REK og/eller Datatilsynet, ved bruk av datamaterialet til forskning.

Dersom det skjer endringer i behandlingen i forhold til de opplysninger som er gitt i søknaden, må dette fremmes i ny konsesjonssøknad.

Postadresse:	Kontoradresse:	Telefon:	Telefaks:	Org.nr:	Hjemmeside:
Postboks 8177 Dep Tollbugt 3 0034 OSLO		22 39 69 00	22 42 23 50	974 761 467	www.datatilsynet.no

I medhold av personopplysningslovens 35, fastsettes i tillegg følgende vilkår for behandlingen:

1. Den behandlingsansvarlige skal hvert tredje år sende Datatilsynet bekreftelse på at behandlingen skjer i overensstemmelse med søknaden og personopplysningslovens regler.

Datatilsynet tar forbehold om at konsesjonen kan bli trukket tilbake eller at nye og endrede vilkår kan bli gitt dersom dette er nødvendig ut fra personvern hensyn.

Dette vedtak kan påklages til Personvernemnda i medhold av forvaltningslovens kapittel IV. Eventuell klage må sendes til Datatilsynet senest tre uker etter mottaket av dette brev.

Med hilsen


Cecilie L. B. Rønnevik
Rønnevik seniorrådgiver

ecrlie L. B.


Mari Hersoug Nedberg
rådgiver

Vedlegg B: Tilbakemelding fra NSD



Ingunn Hagen

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 18.07.2017

Vår ref: 54186 / 3 / IJJ

Deres dato:

Deres ref:

Tilbakemelding på melding om behandling av personopplysninger

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 24.04.2017.
All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 30.06.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

54186	Generell "opplevelse av sammenheng" og "arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng" som redskap for helsefremming på arbeidsplassen.
Behandlingsansvarlig	NTNU, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Ingunn Hagen
Student	Siri Hofstad

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

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

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget [skjema](#). Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en [offentlig database](#).

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.10.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Dersom noe er uklart ta gjerne kontakt over telefon.

Vennlig hilsen

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

Dag K iberg

Ida Jansen Jondahl

Kontaktperson: Ida Jansen Jondahl tlf: 55 58 30 19 / Ida.Jondahl@nsd.no

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Siri H ofstad, siriagne@stud.ntnu.no



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 54186

FORMÅL

Formålet med prosjektet er å undersøke om det nye begrepet "arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng" skiller seg fra begrepet det springer ut ifra, nemlig generell "opplevelse av sammenheng". Det blir undersøkt hvordan de to begrepene forholder seg til arbeidsrelaterte variabler som krav, ressurser og jobbengasjement. Målet er å finne ut om begrepet "arbeidsrelatert opplevelse av sammenheng" er bedre egnet til bruk i arbeid med helsefremming på arbeidsplassen enn den generelle "opplevelse av sammenheng".

DATAMATERIALETS INNHOLD

Studenten får tilgang til data fra Friskgården Databank, som har konsesjon fra Datatilsynet. Datamaterialet som studenten får tilgang til kan være indirekte identifiserende og inneholder variabler som alder, kjønn, arbeidstilknytning, krav, anerkjennelse, tillit, respekt, Work-SoC og OAS (opplevelse av sammenheng). Utvalget består i underkant av 1000 respondenter.

INFORMASJON OG SAMTYKKE

De registrerte i Friskgården Databank har samtykket til at deres opplysninger blir lagt inn i en database som benyttes til forskning. Deltakere som har samtykket til å bidra med opplysninger til Friskgården Databank vil fortløpende kunne følge planlagte forskningsprosjekter på www.frisknett.no, og vil dermed kunne reservere seg fra deltakelse.

ANDRE GODKJENNINGER

I informasjonsskrivet til Friskgården Databank står det at alle forskningsprosjekter som benytter data fra Friskgården Databank skal godkjennes av Regional Etisk Komite (REK). Studenten har sendt fremleggelsesvurdering til REK midt (2017/1408/REK midt), som vurderer at prosjektet ikke omfattes av helseforskningsloven, men skal meldes til NSD - Personvernombudet for forskning.

SENSITIVE OPPLYSNINGER

Det behandles sensitive personopplysninger om helseforhold.

INFORMASJONSSIKKERHET

Personvernombudet legger til grunn at student og veileder følger NTNU sine rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

PROSJEKTSLUTT OG ANONYMISERING

Forventet prosjektslutt er 01.10.2017. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)

- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger somf.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

FRISKGÅRDEN DATABANK

Hva er Friskgården Databank

Friskgården databank er en databasert samling av opplysninger som samles inn fra alle friskgårdene i Norge. Hensikten med en slik databank er å systematisere opplysninger som i neste omgang kan bidra til forskning og ny kunnskap om problemstillinger som samfunnet ikke har tilfredsstillende kunnskap om i dag.

Databanken har godkjent konsesjon fra Datatilsynet. En slik godkjenning sørger for at personopplysninger behandles i tråd med gjeldende krav til personvern.

Forskning

Forskningsarbeid kan bidra til økt kunnskap omkring noen av våre største folkehelseproblemer; smerter i muskel-skjelett-systemet, utbrenthetsproblematikk, lettere psykiske lidelser og ulike forhold omkring dette.

Eksempler på forskningsområder kan være:

- * forebygging
- * rehabilitering: herunder læring og mestring, kvalifisering
- * velferd, arbeidsliv og livskvalitet

I arbeidet med kunnskapsutvikling samarbeider Friskgården med offentlige og private utdannings- og forskningsinstitusjoner.

Hvem kan delta og hva innebærer deltakelse

Vi ber om å få benytte informasjon framkommet gjennom vedlagt spørreskjema.

Opplysningene aidentifiseres og legges inn i datafiler for oppbevaring i databanken. Kobling mot navn og fødselsnummer oppbevares sikkerhetsmessig og i tråd med godkjenning fra datatilsynet. I forskningsprosjekt som innebærer behov for oppfølgingsstudier vil ansvarlig forsker få tilgang på nødvendige personopplysninger gjennom FoU-ansvarlig i Friskgården Databank.

Frivillighet og samtykke

Det er frivillig å samtykke i at personlige opplysninger legges i databanken.

Du kan når som helst trekke tilbake samtykke om at data skal oppbevares i databanken og be om at data om deg slettes.

Deltakere som har samtykket til å bidra med opplysninger til Friskgården Databank vil fortløpende kunne følge planlagte forskningsprosjekter på www.frisknett.no og derigjennom til enhver tid kunne reservere seg fra deltakelse.

Hvis du har spørsmål eller ønsker å få dine data slettet fra databanken kan du kontakte FoU-ansvarlig Aud Ramberg, tlf. 98246068 eller mail: aud.ramberg@frisknett.no

Personvern og sikkerhet

Du kan være trygg på at informasjon som du gir samtykke til at databanken kan benytte, vil bli behandlet med respekt for personvern og privatliv og i samsvar med lover og forskrifter.

Etisk godkjenning

Alle forskningsprosjekter skal godkjennes av Regional Etisk Komitè (REK). Komitèen er et frittstående organ som sikrer at de etiske sidene ved forskningsprosjekter blir ivaretatt på en forsvarlig måte. Alle framtidige forskningsprosjekter som benytter data fra Friskgården databank, skal godkjennes for å sikre at det ikke oppstår interessekonflikter.

Sammenstilling med andre registre

For spesielle forskningsprosjekter kan det være aktuelt å sammenstille data fra forskningsdatabanken med andre offentlige registre, for eksempel NAV og ulike registre ved Statistisk Sentralbyrå (SSB). Dette kan gjelde data om befolkning, utdanning, inntekt, offentlige ytelser, yrkesdeltakelse og andre forhold som kan ha betydning for helse og velferd. Alle slike sammenstillinger krever samtykke og/eller forhåndsgodkjenning av de offentlige instanser loven krever, for eksempel Regional Komitè for Medisinsk Forskningsetikk, Datatilsynet eller NAV. All informasjon vil bli behandlet med respekt for personvern og privatliv, og i samsvar med lover og forskrifter.

Samtykke til oppbevaring av personlige opplysninger i Friskgården databank.

Jeg har lest informasjonen og har hatt anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker i at mine opplysninger kan oppbevares i Friskgården databank.

Dato:

Elektronisk signering:

Vedlegg D: Spørreskjema



Internt notat

DEL 1

DIN SITUASJON I DAG

1.1. Fødselsår: _____ (fire siffer)

1.2. Kjønn: kvinne mann

1.3.1. Sivil status: gift / samboer skilt enslig

1.3.2. Har du egne barn: ja nei

1.3.3. Bakgrunn:

Født og oppvokst i Norge uten innvandringsbakgrunn

1. generasjon m/innvandringsbakgrunn

Ikke født og oppvokst i Norge

1.4. Gjennomført utdanning

Kryss av for høyeste fullførte utdanning.

Grunnskole..... Videregående skole.....

Fagbrev/fagutdanning..... Høgskole/universitet inntil 4 år

Høgskole/universitet mer enn 4 år Annet.....

1.5. Arbeid / utdanning i dag

1.5.1. Er du i utdanning idag: nei ja, noe ja, 100%

1.5.2. Hvis ja:

Videregående skole / lærling

Høgskole

Universitet

Annet

1.5.3. Har du planer for videre utdanning? ja nei

Hvis ja:

Høgskole/Universitet mer enn 4 år.....

Høgskole/Universitet mindre enn 4 år.....

Videregående utdanning, fagbrev.....

Videregående utdanning, studiespesialisering

Arnet

1.5.4. Har du arbeidstilknytning i dag ?

ja, ansatt

ja, selvstendig næringsdrivende

ja, arbeidspraksis

nei

1.5.5. Hvis du har arbeidstilknytning, hvor mye: _____ %

1.5.6. Type arbeid

Standard for inndeling av yrker:

1. Administrative ledere og politkere

I dette feltet inngår alt politisk arbeid samt ledelsesarbeid på høyeste nivå i både offentlig og privat sektor. Det er ingen krav til formell kompetanse for dette feltet.

2. Akademiske yrker

Her inngår yrker som normalt krever utdanning fra universitet eller høyskole av minimum 4 års varighet.

3. Yrker med kortere høyskole- og universitetsutdanning og teknikere

Her inngår yrker som normalt krever 1-3 års utdanning utover videregående skole

4. Kontor- og kundeserviceyrker

5. Salgs-, service- og omsorgsyrker

6. Yrker innen jordbruk, skogbruk og fiske

For de fleste yrker i disse yrkesfeltene kreves det ferdigheter tilsvarende 10-12 års skolegang

7. Håndverkere ol

8. Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv

For de fleste yrker i disse yrkesfeltene kreves det ferdigheter tilsvarende 10-12 års skolegang

1.5.7. Hvis du har arbeidstilknytning, jobber du i:

Offentlig sektor

Privat sektor

1.6. Inntekt, fravær og nærvær.**1.6.1. Inntekt: (sett ett kryss)**

Jeg har:

- ...alle mine inntekter som lønn fra arbeidsplassen min.....
- ...har alle mine inntekter fra NAV.....
- ...noen inntekter fra NAV og noe fra lønn på arbeid.....
- ...mine inntekter fra studielån eller andre lån.....
- Andre forsørger meg (foreldre, samboer el andre).....
- Armet.....

1.6.2. Er du sykmeldt i dag ?

- nei
- ja, 50% eller mindre
- ja, mellom 51% og 99%
- ja, 100%

1.6.3. Hvis ja, hvor lenge har du vært sykmeldt ?

- 8 uker eller mindre
- 8 uker - 6 mndr
- 6 mndr - 12 mndr
- 1 år - 3 år
- mer enn 3 år

DEL 2

Hvis du er i arbeid svarer du på DEL 2 og del 3.

ARBEIDET DITT

2.1. OM KRAV SOM ARBEIDET DITT STILLER

2.1.1. Arbeider du i meget høyt tempo ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.2. Krever arbeidet ditt raske avgjørelser ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.3. Er arbeidsoppgavene dine for vanskelige for deg ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.4. Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.5. Krever arbeidet ditt kompliserte avgjørelser ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.6. Utfører du arbeidsoppgaver som du trenger mer opplæring for å gjøre ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.7. Er dine kunnskaper og ferdigheter nyttige i arbeidet ditt ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.8. Ser du på arbeidet ditt som meningsfullt ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.9. Krever jobben din at du lærer deg nye kunnskaper og ferdigheter ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.10. Må du utføre oppgaver som du mener burde gjøres annerledes ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.11. Får du oppgavene uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å utføre dem ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1.12. Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer ?

Meget sjelden eller aldri	Ganske sjelden	Av og til	Ganske ofte	Meget ofte eller alltid
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2. OM TILBAKEMELDING PÅ ARBEIDET DITT

2.2.1. I arbeidet mitt finnes det mange anledninger til å bedømme hvor godt jeg utfører arbeidet mitt.

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2.2. Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.2.3. Det er lett for meg å se de positive effektene av arbeidet mitt

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.3. OM ANERKJENNELSE AV ARBEIDET DITT

2.3.1. Mine ledere verdsetter arbeidet mitt

Svært uenig	Uenig	Verken eller	Enig	Svært enig
-------------	-------	--------------	------	------------

2.3.2. Mitt arbeid verdsettes utenfor arbeidsplassen

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.3.3. Jeg anser mitt arbeid som viktig

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.4. OM TILLIT PÅ ARBEIDSPLASSEN

2.4.1. Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.4.2. Man kan stole på informasjonen som kommer fra ledelsen

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.4.3. Ledelsen holder tilbake viktig informasjon til de ansatte

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.4.4. De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.5. OM RESEPKT PÅ ARBEIDSPLASSEN

2.5.1. Det er god stemning mellom meg og mine kolleger

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.5.2. Det er godt samarbeid på min arbeidsplass

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.5.3. Jeg foler meg som en del av et fellesskap på min arbeidsplass

Svært uenig Uenig Verken eller Enig Svært enig

2.6. OM INKLUDERING PÅ ARBEIDSPLASSEN

2.6.1. Hvordan vurderer du din nærmeste leders ferdigheter i forhold til å inkludere og tilrettelegging?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Svært dårlig Svært god

2.6.2. Hvor inkluderende vurderer du ditt arbeidsmiljø?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Svært lite inkluderende Svært inkluderende

DEL 3 a)

OM ENGASJEMENT I JOBB

Nå kommer noen utsagn om følelser du kan ha i forhold til jobben din. For hvert utsagn krysser du av for det svaralternativet som best beskriver dine følelser. *Ett kryss pr. linje.*

	<i>Aldri i det siste året</i>	<i>Noen gangar siste året</i>	<i>Måne- dlig</i>	<i>Noen gangar i månedan</i>	<i>Uke- entlig</i>	<i>Noen gangar i uka</i>	<i>Dag- lig</i>
3.1. Jeg er full av energi i arbeidet mitt...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Tiden bare flyr når jeg arbeider.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4. Jeg føler meg sterk og energisk på jobben.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5. Jeg er entusiastisk i jobben min.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6. Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7. Jeg blir inspirert av jobben min.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8. Jeg er oppslukt av arbeidet mitt.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9. Jeg føler meg psykisk sterk på jobben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DEL 4 a).

Work SoC – 9 punkts kortversjon

Hvert spørsmål har 7 ulike svaralternativer. Vennligst merk av det nummeret som uttrykker ditt svaralternativ. Numrene 1 og 7 er ytterpunktene av svaralternativene på aksen. Hvis ordene under alternativ 1 er rett for deg, sett kryss i boksen under. Hvis ordene under alternativ 7 er rett for deg, så krysser du av i boks nummer 7. Hvis du føler det annerledes, sett kryss på det nummer mellom 1 og 7 som best beskriver det du føler.

Vennligst sett bare ett kryss på hvert spørsmål.

Hvordan opplever du din nåværende jobb og arbeidsplass generelt ?

4.1. (H)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Håndterlig						Uhåndterlig

4.2 (M)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meningsløs						Meningsfull

4.3 (B)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Strukturert						Ustrukturert

4.4 (H)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lett å påvirke						Umulig å påvirke

4.5 (M)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Betydningsløs

Betydningsfull

4.6 (B)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oversiktlig						Uoversiktlig

4.7 (H)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontrollerbar						Ukontrollerbar

4.8 (M)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ikke givende						Givende

4.9 (B)

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forutsigbar						Uforutsigbar

DEL 6**OAS (Opplevelsen av sammenheng) spørreskjema – 13 punkts kortversjon**

Her er en serie spørsmål som omhandler ulike aspekter i livet vårt. Hvert spørsmål har 7 ulike svaralternativer. Venligst merk av det nummeret som uttrykker ditt svaralternativ. Numrene 1 og 7 er ytterpunktene av svaralternativene på aksene. Hvis ordene under alternativ 1 er rett for deg, sett kryss i boksen under. Hvis ordene under alternativ 7 er rett for deg, så krysser du av i boks nummer 7. Hvis du føler det annerledes, sett kryss på det nummer mellom 1 og 7 som best beskriver det du føler. Venligst sett bare ett kryss på hvert spørsmål.

6.1 Opplever du at du er likegyldig til det som skjer i omgivelsene dine?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veldig sjelden eller aldri						Veldig ofte

6.2 Har du opplevd at du er blitt overrasket over oppførselen hos personer du trodde du kjente godt?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det har aldri hendt						Det hender alltid

6.3 Har det hendt at personer du stoler på har skuffet deg?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det har aldri hendt						Det hender alltid

6.4 Inntil nå har livet mitt:

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vært helt uten mål og mening						Hatt mål og mening

6.5 Føler du deg urettferdig behandlet?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Veldig ofte

Svært sjelden
eller aldri

6.6 Opplever du ofte av du er i en uvant situasjon og at du er usikker på hva du skal gjøre?

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veldig ofte							Svært sjelden eller aldri

6.7 Er dine dagligdagse aktiviteter en kilde til:

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glede og tilfredsstillelse							Smerte og kjedsommelighet

6.8 Har du veldig motstridende tanker og følelser?

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veldig ofte							Svært sjelden eller aldri

6.9 Skjer det at du har følelser som du helst ikke vil føle?

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veldig ofte							Svært sjelden eller aldri

6.10 Selv mennesker med en sterk personlighet føler seg som tapere innimellom. Hvor ofte føler du deg slik?

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aldri							Veldig ofte

6.11 Hvor ofte opplever du at du over- eller undervurderer betydningen av noe som skjer?

	1	2	3	4	5	6	7
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Du over- eller undervurderer det som skjer							Du ser saken i rett sammenheng

6.12. Hvor ofte føler du at de tingene du foretar deg i hverdagen er meningsløse?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veldig ofte						Svært sjelden eller aldri

6.13. Hvor ofte har du følelser du ikke er sikker på at du kan kontrollere?

1	2	3	4	5	6	7
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Veldig ofte						Svært sjelden eller aldri

Vedlegg E: Tabeller med resultater fra medieringsanalysene

Tabell 6

Koeffisienter for medieringsanalyse mellom ressurser og OAS med AOAS som mediator (n=994).

Prediktorer	Utfallsvariabler							
	<i>M (Aoas)</i>			<i>Y (Oas)</i>				
	Coeff.	<i>SE</i>	<i>p</i>	Coeff.	<i>SE</i>	<i>p</i>		
<i>X (Ressurser)</i>	a	1.23	0.05	<.001	c'	0.30	0.09	.001
<i>M (Aoas)</i>		-	-	-	b	0.41	0.05	<.001
Konstant		-1.74	1.88	.356		33.17	2.85	<.001
$R^2 = 0.40$				$R^2 = 0.17$				
$F(1, 992) = 663.62, p < .001$				$F(2, 991) = 98.61, p < .001$				

Tabell 7

Koeffisienter for medieringsanalyse mellom krav og OAS med AOAS som mediator (n=991).

Prediktorer	Utfallsvariabler							
	<i>M (Aoas)</i>			<i>Y (Oas)</i>				
	Coeff.	<i>SE</i>	<i>p</i>	Coeff.	<i>SE</i>	<i>p</i>		
<i>X (Krav)</i>	a	-0.66	0.06	<.001	c'	-0.02	0.08	.846
<i>M (Aoas)</i>		-	-	-	b	0.50	0.04	<.001
Konstant		63.16	1.61	<.001		41.20	3.20	<.001
$R^2 = .10$				$R^2 = .15$				
$F(1, 989) = 111.12, p < .001$				$F(2, 988) = 90.02, p < .001$				