

Julie-Marie Waale Leivestad

**Sammenhenger mellom støtte fra leder,
mening i arbeidet, frykt for Covid-19 og
jobbengasjement blant norske helse- og
sosialarbeidere.**

Bacheloroppgave innen arbeids- og organisasjonspsykologi, PSY2900

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Trondheim, våren 2021

Veileder: Marit Christensen

Forord

Tre år på universitet går mot slutten og markeres med denne bacheloroppgaven innen arbeids- og organisasjonspsykologi. Det har vært en givende og interessant prosess som har gitt meg fordypning innen oppgavens tema, i tillegg til å ha gitt meg et innblikk i hvordan et forskningsprosjekt utføres. Bakgrunnen for valg av problemstilling kom av egen interesse for hva som skaper engasjerte og produktive ansatte i en organisasjon. Ettersom Covid-19-pandemien er såpass omfattende og dagsaktuell tenkte jeg det ville vært spennende å undersøke norske helse- og sosialarbeideres jobbenngasjement i lys av dette. Jeg ønsker å takke Silje Fladmark for innledende råd og veiledning til oppgavens problemstilling samt for en innføring i hvordan Covid-19-pandemien har påvirket arbeidslivet.

Litteraturen benyttet i oppgaven er funnet gjennom selvstendig søk i Google Scholar og i andre anerkjente tidsskrift innen arbeids- og organisasjonspsykologi som for eksempel «Journal of Occupational Health Psychology». Underveis i skriveprosessen har jeg mottatt gode og konstruktive tilbakemeldinger fra min veileder Marit Christensen og ønsker dermed å takke henne for det. Videre ønsker jeg også å vise takknemlighet for hjelpen vi fikk til statistikk av Philip Lantin Jackson. Nært innleveringsfristen har jeg hatt gruppediskusjoner med medstudenter, noe som ga nyttige refleksjoner til hvordan oppgaven kunne forbedres. Til slutt vil jeg rette en stor takk til masterstudent Elisabeth Brøndrup som sa seg villig til å lese gjennom hele oppgaven og komme med avsluttende råd.

Avslutningsvis vil jeg fremheve at det har vært veldig lærerikt og engasjerende å skrive en bacheloroppgave om faktorer av betydning for helsefremmende arbeidsplasser i lys av Koronapandemien. Jeg håper dette gjenspeiler oppgaven og at den oppleves interessant for leseren.

Bacheloroppgaven er skrevet i tråd med «Publication Manual of the American Psychological Association, Seventh Edition (2020).

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke hvilke sammenhenger støtte fra leder, mening i arbeidet og frykt for Covid-19 har med norske helse- og sosialarbeideres jobbengasjement under Covid-19-pandemien. Dette i lys av jobbkrav-ressursmodellen (JD-R-modellen) og sosial bytteteori. Ettersom forskningen på området ikke er omfattende og det er få andre som har undersøkt disse relasjonene gir studien nyttig innsikt for å forstå hvilke aspekter som er av betydning for jobbengasjement hos denne næringsgruppen under krisetider. Snøballmetoden ble benyttet for å rekruttere deltakere hvor de mottok et nettbasert spørreskjema med spørsmål om helsefremmende faktorer på arbeidsplassen i lys av Koronavirus-pandemien. Totalt endte studien opp med 268 respondenter hvor en regresjonsanalyse ble utført for å analysere datamaterialet. Det ble funnet positive sammenhenger mellom støtte fra leder, opplevd mening i arbeidet og jobbengasjement, noe som er i tråd med forskningen på området (Bakker et al., 2008; Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017). I motsetningen til hva en del forskning har demonstrert viste variabelen frykt for Covid-19 å ikke ha et signifikant forhold til jobbengasjement. På bakgrunn av dette gis ikke antakelsen om en negativ sammenheng støtte. Oppsummert kan det basert på funnene i denne studien oppfordres til å fremme opplevelsen av å føle mening i jobben tillegg til at ledere er bevisste på å kontinuerlig anerkjenne og støtte sine medarbeidere. Likevel er det behov for flere longitudinelle studier for å kunne fastslå troverdige årsak-effektsammenhenger samt å studere moderasjons/interaksjonseffekter mellom variablene i denne studien.

Stikkord: jobbengasjement, støtte fra leder, mening i jobben, frykt for Covid-19, jobbkrav-ressursmodellen, sosial bytteteori.

Siden utbruddet av Covid-19 har vi levd i en svært usikker tid med store globale utfordringer relatert til helse, økonomi og arbeidspraksis (Kniffin et al., 2021). Personer som jobber innen helse- og sosialtjenester har spesielt fått kjenne på effektene av denne pandemien. Nylig forskning viser at helsearbeidere opplever en hverdag fylt av bekymringer, stort arbeidspress samt fysisk og psykiske plager (Chew et al., 2020; Khattak et al., 2020; Næss & Tønnessen, 2020; van Roekel et al., 2020). Jobbengasjement blir dermed et relevant fenomen å undersøke også fordi det kan føre til mulige positive utfall som jobbtilfredshet, motivasjon, organisatorisk tilknytning samt gode prestasjoner på jobb (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). I tillegg har engasjement på jobb vist seg å føre til bedre kvalitet på pasientomsorg og mer effektivt arbeid, noe som illustrerer nytten av å studere arbeidsrelaterte prediktorer for engasjement innen helse- og sosialsektoren (Ahmed et al., 2020; Fischer, 2017).

Arbeidsmarkedet er stadig i endring hvor menneskelig kapital (kunnskap, ferdigheter holdninger og motivasjon) i dag anses som svært betydningsfullt for organisasjoners suksess, slik at det er et viktig fokusområde (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Ulike studier har undersøkt viktige faktorer relatert til ledelse, psykisk helse og organisatoriske utfall under normale omstendigheter (Lange et al., 2020), men det eksisterer lite forskning omkring helse- og sosialarbeideres engasjement under krisetider som Covid-19. I tillegg er litteraturen på hva som er viktig for jobbengasjement ikke helt konsekvent (Sun & Bunchapattanasakda, 2019).

Fokuset på hva som skaper et godt arbeidsmiljø med engasjerte medarbeidere har vært stort de siste tiårene innenfor positiv psykologi (Richardsen & Martinussen, 2008; Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Dette har spesielt stimulert forskningsfeltet på engasjement som ofte refereres som motsats av utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Det er uvisst hvor lenge Koronapandemien vil eksistere, men det er tydelig at situasjonen har skapt store endringer som kan komme til å prege samfunnet i lang tid fremover. I hvilken grad ulike faktorer som støtte fra nærmeste leder, et meningsfylt arbeid og frykt for Covid-19 kan påvirke de ansattes jobbengasjement er dermed en interessant problemstilling som er svært relevant i dag. Til tross for at verden har opplevd flere globale kriser før, er Covid-19-pandemien en ny og ukjent tid hvor det er behov for ulike intervensjoner og tiltak som også kan være til nytte når viruset har brent ut (Dirani et al., 2020; van Roekel et al., 2020).

Målet med denne oppgaven vil dermed fokusere på å undersøke om ulike faktorer som støtte fra nærmeste leder, opplevelsen av mening i jobben og frykt for Covid-19 kan ha en påvirkning på norske helse- og sosialarbeideres jobbengasjement. Følgende problemstilling for denne oppgaven vil være:

«Hvilke sammenhenger er det mellom støtte fra leder, opplevelsen av mening i arbeidet, frykt for Covid-19 og jobbengasjement hos norske helse- og sosialarbeidere under Covid-19- pandemien?»

Basert på problemstillingen, eksisterende forskning samt studiens undersøkelse av viktige prediktorer for jobbengasjement vil JD-R-modellen og sosial bytteteori bli benyttet som teoretisk rammeverk i denne oppgaven.

Jobbengasjement

Jobbengasjement kan beskrives som en «positiv, tilfredsstillende og arbeidsrelatert tilstand bestående av vitalitet, entusiasme og evne til fordypelse» (Schaufeli et al., 2002, s. 74). Vitalitet refererer til en tilstand preget av mye energi, men også mental utholdenhet hvor en beholder motet i møte med utfordringer. Dedikasjon anses som en emosjonell tilstand av entusiasme, motivasjon og stolthet. Disse to komponentene hevdes å være i sterk motpol til kynisme som anses å være en del av utbrenthet (Schaufeli & Bakker, 2004). Siste aspektet i jobbengasjement viser til en kognitiv komponent og karakteriseres av en dyp konsentrasjon, et skjerpet fokus samt det å føle seg oppslukt i oppgaven en utfører. Konseptet jobbengasjement er relativt nytt og ble først introdusert av Kahn i 1990. Han hevdet at engasjerte personer uttrykker dette fysisk, kognitivt og emosjonelt gjennom deres roller og prestasjoner. Med en økende trend for positiv psykologi har fenomenet jobbengasjement stimulert mye forskning de siste tiårene hvor ulike prediktorer og konsekvenser har blitt presentert (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Blant faktorer som har vist seg å påvirke jobbengasjement finner vi både organisatoriske, arbeidsmiljørelaterte forhold og individuelle faktorer. Effektene har i hovedsak konsentrert seg om individuell jobbatferd (trivsel, motivasjon, tilknytning) i tillegg til organisatoriske prestasjoner (produktivitet, kreativitet, kundetilfredsstillelse). Tap av jobbressurser og for høye hindrende krav anses ifølge JD-R-modellen derimot å lede til dårligere engasjement på jobb (Schaufeli & Bakker, 2004).

Eksisterende forskning viser til omfanget av jobbengasjement som viktig både for de ansattes helse og for bedriften (Bakker & Demerouti, 2007; Sun & Bunchapattanasakda, 2019). En studie av helsearbeidere under Covid-19 viste blant annet at mer engasjerte medarbeidere opplevde mindre psykologisk ubehag som angst og depressive symptomer (Ahmed et al., 2020). I tillegg er det funnet at jobbengasjement er assosiert med jobbtfredshet innen samme yrkesgruppe (Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017; Othman & Nasurdin, 2013). Relasjonen mellom medarbeideres jobbengasjement og effekter for organisasjonen er støttet ved at det ser ut til å føre til økt organisatorisk tilknytning, mindre

turnover og ekstrarolleatferd (Saks, 2006). Kjente faktorer av betydning for jobbengasjement har vist seg å være støtte fra organisasjonen, annerkjennelse, autonomi, varierte oppgaver (Bakker & Leiter, 2010; Saks, 2006) samt opplevelsen av mening (Kahn, 1990; Liu et al., 2021). Jeg har valgt i denne oppgaven å fokusere på støtte fra leder, arbeidsrelatert mening og frykt for Covid-19 som prediktorer for jobbengasjement. Disse vil nå bli gjort rede for og utdypet.

Støtte fra leder

Sosial støtte viser til at en person blir verdsatt og behandlet med omsorg (Kaufmann & Kaufmann, 2015). På arbeidsplassen betegner dette blant annet relasjonen mellom leder og medarbeidere som ifølge JD-R-modellen anses å være en betydningsfull ressurs for å moderere jobbkrav og lede til positive utfall (Bakker & Demerouti, 2007; Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004). Det skilles gjerne mellom lederstøtte og kollegastøtte hvorav dette kan bestå av følelsesmessig støtte: som å vise empati, og oppmerksomhet, instrumentell støtte: som å tilby informasjon, praktisk og materiell hjelp (Saksvik & Christensen, 2015). I tillegg kan støtte gis i form av annerkjennelse og tilbakemeldinger. I lys av spørreskjemaet benyttet i denne oppgaven forstås støtte fra leder som følelsesmessig støtte, og benyttes som prediktor for jobbengasjement i denne oppgaven. Til tross for at støtte fra leder i hovedsak har blitt ansett som noe som kommer ovenfra og ned har forskning funnet at ledere som føler seg ivaretatt av medarbeiderne vil gi mer støtte tilbake (Shanock & Eisenberger, 2006). Dette kan knyttes opp mot sosial bytteteori som hevder at individer vil gjengjelde opplevd positiv støtte (Ahmed et al., 2020; Huang et al., 2016).

Ettersom støtte fra nærmeste leder viser seg å være en betydningsfull faktor for å moderere høye jobbkrav kan det argumenteres for at dette er særlig viktig for grupper som er sårbare under krisesituasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Støttende lederskap for helsearbeidere under Covid-19 har vist seg å ha en negativ relasjon med arbeidspress og psykologisk stress som angst og depresjon (Ahmed et al., 2020; Khattak et al., 2020). Slikt lederskap er også undersøkt hos norske helse- og omsorgsarbeidere hvor støtte fra nærmeste leder har vist seg å ha stor betydning for jobbengasjement (Richardsen & Martinussen, 2008). Dette adresserer viktigheten av å ha støttende lederskap spesielt under denne pandemien. Hvordan jobbengasjement er assosiert med støtte fra nærmeste leder for norske helse- og sosialarbeidere nå i Koronapandemien blir dermed et interessant spørsmål. Forskingen på den positive effekten av støtte fra leder på jobbengasjement er omfattende (Bakker & Leiter, 2010; Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017; Sun & Bunchapattanasakda, 2019), men det

er ikke særlig mange studier som undersøker hvordan dette forholdet er under Covid-19-pandemien. Ahmed et al. (2020) har i midlertidig undersøkt hvordan støtte fra leder påvirker mental helse hos helsearbeidere mediert av jobbengasjement under pandemien. Ettersom vi ikke vet hvor omfattende pandemien vil bli og om vi vil kunne oppleve et slik virus på nytt er det nyttig å forske på hvordan ledere kan støtte og anerkjenne sine ansatte under slike krisesituasjoner (Dirani et al., 2020).

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom støtte fra leder og jobbengasjement for norske helse- og sosialarbeidere under Covid-19-pandemien.

Mening

Ifølge Kahn (1990) opplever mennesker mening når de føler seg verdsatt og anerkjent ved at de har bidratt til å gjøre en forskjell og ikke blitt tatt for gitt (s.704). Det å bidra til noe større utenfor en selv og samtidig få noe tilbake gir en glede og følelse av at en er viktig. Mening relateres også til verdien av et mål eller hensikt som står i forhold til hva et individ anser som sine idealer og verdier (May et al., 2004). Det argumenteres for at opplevelsen av mening er et grunnleggende behov for oss mennesker som vi strever etter, også i jobbsammenheng (Baumeister, 1991). Koblet opp mot jobbengasjement har forskning vist at det eksisterer en positiv sammenheng mellom mening og engasjement på jobb (Kahn, 1990; Liu et al., 2021). Denne sammenhengen er også studert spesifikt hos helse- og sosialarbeidere hvor resultatet indikerer det samme (García-Sierra et al., 2017; Orgambidez-Ramos & de Almeida, 2017).

Ifølge JD-R-modellen kan mening anses å være tett sammenvevd med jobbengasjement som igangsettes av ressurser en ansatt tilbys på arbeid (Bakker & Demerouti, 2017). Liu og kollegaer (2021) har undersøkt effekten av arbeidsrelatert mening i forhold til psykologisk ubehag og jobbengasjement for helsearbeidere under pandemien. De viser til bestemte intervensjoner organisasjoner kan benytte for å redusere den negative effekten av Covid-19 på ansattes mentale helse og jobbengasjement. Dette kan utføres av ledelsen eller ansatte hvor fokuset ligger på økt følelse av jobbrelatert mening gjennom tilbakemeldinger som eksempelvis «Du har gjort ditt ytterste for å ta vare på Covid-pasienter og bidratt til å nå organisasjonens mål på en eksepsjonell måte» eller «Jobben din bidrar til økt kunnskap og erfaring som er viktig for personlig utvikling» (Liu et al., 2021, s. 14). Undersøkelser gjort på norske helse- og sosialarbeidere har også vist at opplevelsen av mening i jobben kan anses som en prediktor for jobbengasjement (Vinje & Mittelmark, 2008).

I lys av eksisterende forskning på arbeidsrelatert mening er det dermed interessant å undersøke om dette har betydning for norske helse- og sosialarbeideres jobbengasjement under pandemien.

Hypotese 2: Det er en positiv sammenheng mellom arbeidsrelatert mening og jobbengasjement for norske helse- og sosialarbeidere under Covid-19-pandemien.

Frykt for Covid-19

Frykt kan betegnes som en negativ emosjon karakterisert av et sterkt ønske om å unngå et bestemt stimuli (Harper et al., 2020). I tilfelle nå under Covid-19-pandemien kan vi snakke om en tilstandsangst med ubehag og fysiologisk aktivering som forekommer som en reaksjon på en ny skremmende situasjon og potensielle uønskede utfall (Hu et al., 2020). Fremveksten av Covid-19-viruset og konsekvensene det har medført er blant annet mye uro og bekymringer (Ahorsu et al., 2020). Redsel for å bli smittet, smitte andre eller i verstefall dø er blant de gjengående bekymringene (Ahorsu et al., 2020). De psykologiske aspektene har ikke fått særlig stor oppmerksomhet ettersom fokuset har vært rettet mot smittekontrollering og vaksinerings. Ved å utvikle validerte mål på frykt for Covid-19 kan vi få en bedre forståelse slik at helsevesenet kan identifisere de som sliter og utvikle intervensjoner som hjelper mot frykten (Ahorsu et al., 2020).

Den minimale forskningen som eksisterer på effekten av pandemien viser tendenser til at en del helsearbeidere opplever høy frykt for Covid-19, spesielt det å skulle overføre smitte til andre (Ahmed et al., 2020; Khattak et al., 2020; Næss & Tønnessen, 2020; van Roekel et al., 2020). Det rapporteres også søvnvansker, depressive tanker samt fysisk utmattelse. Her kommer det i midlertidig frem forskjeller mellom de som er i direkte kontakt med viruset og de som er mer distansert (van Roekel et al., 2020). Disse forskerne viste også at innad i gruppen helsearbeidere som er i direkte kontakt med viruset ble det rapportert lavere velbefinnende blant kvinner. Sett opp mot jobbengasjement er forskningen mangelfull trolig på bakgrunn av at Covid-19-viruset er såpass nytt og at et forskningsprosjekt tar tid. Empirien som finnes har i midlertidig funnet støttet for at frykt for Covid-19 ser ut til å være negativt assosiert med jobbengasjement (Hu et al., 2020; Liu et al., 2021). Viktigheten av støttende lederskap i normale- og krisesituasjoner er bekreftet fra tidligere slik at det er behov for dette nå med tanke på å ta vare på de ansattes helse, jobbengasjement og prestasjoner (Ahmed et al., 2020; Dirani et al., 2020). I hvilken grad norske helse- og sosialarbeidere frykter Covid-19 og betydningen dette har for jobbengasjement er nyttig å undersøke ettersom det er gjort svært

lite forskning på området fra før. I tillegg illustrerer forskningen som finnes behovet for å rette oppmerksomhet mot denne yrkesgruppens mentale og fysiske helse (van Roekel et al., 2020). Hvordan jobbengasjement kan relateres til de utvalgte prediktorene støtte fra leder, opplevelsen av mening i jobben og frykt for Covid-19 kan således diskuteres ved hjelp av JD-R-modellen. Hypotese 3: Høy grad av frykt for Covid-19 har en negativ sammenheng med jobbengasjement for norske helse- og sosialarbeidere.

Jobbkraft-ressursmodell (JD-R-modell)

Siden JD-R-modellen ble introdusert i 2001 og frem til i dag har den inspirert utallige studier og blitt anvendt i hundrevis av ulike organisasjoner (Bakker & Demerouti, 2017). Innen arbeids- og organisasjonspsykologien er den svært anerkjent og hyppig benyttet (Lesener et al., 2019), slik at det er en god modell å benytte i denne oppgaven. Grunnprinsippet i modellen er at en hver arbeidsplass har ulike aspekter som kan gi opphav til stress og motivasjon hvorav disse klassifiseres som jobbkraft og jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Jeg skal i denne oppgaven se på motivasjonsprosessen for modellen ettersom den best kan relateres til jobbengasjement.

Jobbkraft beskrives som de fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske forhold ved en jobb som krever fysisk eller psykologisk (kognitiv/emosjonell) ytelse og som fører til kostnader for individet (Bakker & Demerouti, 2017, s. 312). Eksempler på slike krav er rolleklarhet, høyt arbeidspress, og emosjonelle påkjenninger i møte med andre mennesker. De trenger ikke nødvendigvis å være rent negative, noe som har ført til et skille mellom hindrende og utfordrende jobbkraft (Bakker & Demerouti, 2017). I denne oppgaven vil angst for Covid-19 benyttes som et hindrende krav i henhold til JD-R-modellen. På den andre siden er jobbressurser fysiske, psykologiske, sosiale og organisatoriske faktorer som kan stimulere til måloppnåelse, reduksjon av jobbkraft samt positive utfall som engasjement (Bakker & Demerouti, 2007, s. 312). Sett opp mot jobbkraft er det vist at jobbressurser predikerer jobbengasjement i større grad, noe som viser til viktigheten av å fokusere på slike ressurser enn å senke jobbkraft (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004).

Eksempel på ressurser som har hatt en innvirkning på jobbengasjement hos helse- og sosialarbeidere når jobbkraft har vært høy er autonomi, sosial støtte og samarbeid (Kaiser et al., 2020). I denne oppgaven vil støtte fra leder benyttes som ressurs i henhold JD-R-modellen. Det hevdes av modellen at jobbkraft og ressurser foregår i interaktiv prosess hvor høye jobbkraft kan få uheldige konsekvenser som utbrenthet, men også føre til mer resiliens ved hjelp av gode jobbressurser som buffer (Bakker & Demerouti, 2017). Oppgaven vil benytte JD-R-modellen for å undersøke hvordan støtte fra nærmeste leder kan være en positiv

ressurs som er assosiert med engasjement på jobb. Arbeidsrelatert mening vil anses å være tett koblet til jobbengasjement som igangsettes av jobbresurser. I forhold til jobbkrav (emosjonelt) vil angst for Covid-19 undersøkes som en negativ prediktor for jobbengasjement. For å dypere forklare mekanismene bak hvordan støtte fra leder, opplevelsen av mening i arbeidet og angst for Covid-19 kan påvirke engasjement på jobb vil også sosial bytteteori anvendes.

Sosial bytteteori

Sosial bytteteori vektlegger det gjensidige forholdet mellom parter som er preget av normen om resiprositet (Huang et al., 2016). Dette innebærer at hver av partene kontrollerer ulike ressurser hvor en positivt oppfattet atferd eller ytre belønning hos ene parten vil føre til økt sjanse for at dette gjengis hos den andre. Negative utfall vil også potensielt generere dårlige transaksjoner. Innen ledelsesteori og arbeids- og organisasjonspsykologi har sosial bytteteori blitt tildelt stor oppmerksomhet hvor det hevdes at medarbeidere og ledere har motstridende interesser som koordineres gjennom et bytteforhold (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Forskning har vist at helsearbeidere under Covid-19 som mottar støtte fra leder ønsker å gjengjelde dette ved å opptre positivt for arbeidsplassen (Ahmed et al., 2020). Dette støtter også tidligere studier hvor opplevd støtte fra leder og kollegaer har vist å føre til positive holdninger assosiert med utfall som økt jobbengasjement gjennom dedikert og konsentrert jobbinnsats (Bakker & Leiter, 2010; Huang et al., 2016). Medarbeidere skaper en oppfatning av organisasjonen som blant annet er basert på hvor mye arbeidet deres blir anerkjent og satt pris på. Dette har implikasjoner for hvordan ledelsen/HR-arbeidere og kollegaer kan påvirke de ansattes opplevelse av mening i jobben og støtte under pandemien, som igjen kan føre til positive effekter som følge av økt jobbengasjement (Liu et al., 2021). Videre kan det potensielt generere en selvforsterkende sirkel hvor positive holdninger og atferd hos arbeidstakere har en tendens til å gi gode utslag som mer støtte fra organisasjon og varierte arbeidsoppgaver (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Dette vil være positivt for begge parter i tråd med sosial bytteteori (Huang et al., 2016).

Opgaven ønsker dermed å diskutere hvordan nærmeste leder kan påvirke helse- og sosialarbeideres jobbengasjement i lys av sosial bytteteori. Sosial bytteteori vil være et nyttig supplement for JD-R-modellen for å forklare prosessene bak hvorfor ulike forhold kan påvirke jobbengasjement.

Metode

Prosedyrer og design

Denne studien er basert på et forskningsprosjekt av NTNU om helsefremmende arbeidsplasser under Covid-19 som skal utføres på arbeidstakere innenfor forsikringsbransjen. Undersøkelsen har en kvantitativ tilnærming og studentene fikk utdelt et ferdigstilt spørreskjema som skal brukes i det kommende forskningsprosjektet. Oppgaven våres var å samle inn datamaterialet. Undersøkelsen er også basert på et kryss-seksjonelt design. I forhold til de etiske aspektene ved studien ble det fulgt retningslinjene til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) (2020).

Datainnsamlingen ble gjennomført i slutten av januar/ begynnelsen av februar 2021 hvor potensielle aktive arbeidstakere hadde rundt 14 dager på å besvare undersøkelsen. For denne undersøkelsen ble det brukt bekvemmelighetsutvalg og mer spesifikt snøballmetoden. Det ble sendt epost til potensielle respondenter innen helse- og sosialtjenester som også ble spurt om å referere til andre som kunne være ideelle for studien. Ettersom det var ønskelig å samle inn data fra et variert utvalg med tanke på kjønn, alder og næringsgruppe ble dette tatt hensyn til ved utsending av spørreundersøkelsen. Eposten som ble sendt inneholdt et informasjonsskriv samt link til selve spørreskjemaet som lå på nett. Øverst i skrevet sto det at de var invitert til en spørreundersøkelse med hensikt å undersøke norske arbeidstakeres opplevelser rundt Covid-19- pandemien, hjemmekontor samt arbeidsmiljø generelt. Det ble presisert at undersøkelsen var frivillig, anonym og at alle svar ville bli behandlet konfidensielt. I tillegg sto det at undersøkelsen ville ta ca. 15 minutter.

Studentens ID-nummer var vedlagt i e-posten, noe som deltakerne skulle oppgi ved besvarelse av spørreskjemaet. Dette ble gjort for å identifisere antall innsendte svar fra hver student. Minimum 30 deltakere per student var ønskelig. ID-nummeret ble slettet fra de innsendte svarene før studentene fikk tilgang til datamaterialet. Ved å trykke send samtykket respondentene til at svarene kunne benyttes i studien. For å vise takknemlighet ble det skrevet en personlig hilsen samtidig som det ble oppgitt at deltakelse ville bidra til å øke kunnskap om helsefremmende arbeidsplasser i lys av Covid-19. Kontaktinformasjon til veiledere og de ansvarlig for prosjektet var oppgitt nederst i informasjonsskrivet dersom de skulle ha noen spørsmål.

Utvalg

Denne studien har som mål å undersøke norske helse- og sosialarbeideres opplevelser rundt Covid-19 med tanke på arbeidsmiljøet. Studentene ble utgitt et ferdiglaget spørreskjema med valide og godkjente mål. Hver av de 30 bachelorstudentene fikk i oppgave å samle inn

minimum 20 respondenter. Det var totalt 268 respondenter innen helse- og sosialtjenester som svarte på undersøkelsen om sine opplevelser under Covid-19- pandemien. Av disse var 205 kvinner (76.5%) og 63 (23.5%) menn. Alder ble kategorisert i ulike grupper hvor det ble målt i 5-års intervaller 16-20, 21-25, 26-30, 31-35, 36-40, 41-45, 46-50, 51-55, 56-60, 61-65 og 66+. Gjennomsnittsalderen for utvalget lå mellom 36 og 45 år. De fleste befant seg i gruppene mellom og 21-25 ($n = 25$, 4%) etterfulgt av gruppen på 51-55 ($n = 13.4\%$) og 46-50 ($n = 12.7\%$). Alle respondentene oppga hvilken sektor de jobbet i der 234 (87.3%) jobbet i offentlig sektor og resterende 34 (12.7%) jobbet i privat sektor. Med tanke på ansettelsesforhold var de fleste respondentene fast ansatt ($n = 212$, 79.1%) etterfulgt av midlertidig ansatt ($n = 17.9\%$). En var arbeidsledig og de resterende var selvstendig næringsdrivende ($n = 2.6\%$). De fleste jobbet heltid-100% ($n = 152$, 56.7%). Den største representerte gruppen hadde 3-årig høyere utdanning ($n = 144$, 53.7%) mens 61 helse- og sosialarbeidere hadde 5-årig høyere utdanning eller mer ($n = 22.8\%$). Resten hadde videregående utdanning og eller grunnskole ($n = 63$, 23.5%).

Ettersom Covid-19 situasjonen har medført anbefalinger om sosial distansering har dette ført til at de fleste arbeidstakere som har mulighet har måttet jobbe hjemmefra. Spørreundersøkelsen viste at blant helse- og sosialarbeidere jobbet de fleste på arbeidsplassen hver dag ($n = 204$, 76.1%). 50 personer vekslet mellom å jobbe hjemmefra og på arbeidsplassen (18.7%) mens mindretallet jobbet bare hjemmefra ($n = 14$, 5.2%). Dersom hjemmekontor ble benyttet oppga en del at det var krav fra arbeidsgiver ($n = 44$).

Instrumenter

I starten av spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om generell bakgrunnsinformasjon som kjønn, alder, sektor, ansettelsesforhold, utdanning og sivilstatus. Relatert til Covid-19 var det også inkludert spørsmål om arbeidssituasjon: hjemmekontor/ fjernarbeid. Instrumentene relevant for denne studien er støtte fra leder, mening, frykt for Covid-19 og jobbengasjement.

Støtte fra leder består av tre spørsmål knyttet til i hvor stor grad medarbeiderne opplever at nærmeste leder støtter og anerkjenner dem (Schaufeli, 2015). Støtte fra leder anses som en viktig ressurs for arbeidstakere (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Bakker, 2004). Et av spørsmålene i lederstøtte-skalaen er «Kan du regne med din nærmeste leder for hjelp og støtte når det trengs?» (Schaufeli, 2015). Variabelen støtte fra leder ble målt gjennom en fem-punkts Likert-skala med svaralternativene «aldri, sjelden, noen ganger, ofte, og alltid.» «Aldri» ga lav score (1) mens «alltid» ga 5 poeng, noe som var den høyeste scoren.

Skalaen har vist seg å ha god indre konsistens, noe som også ble støttet av en reliabilitetsanalyse for de tre spørsmålene ($\alpha = .87$).

Mening ble målt gjennom et instrument med 10 påstander og kartlegger hvordan arbeidet bidrar til en positiv opplevelse og et meningsfullt liv (Steger et al., 2012). Eksempel på en av påstandene er «Jeg har funnet et arbeid som gir mening.» Svaralternativene ble målt langs en fem-punkts Likert-skala som varierte fra (1) «helt usant», «mest usant», «hverken sant eller usant», «mest sant» til (5) «helt sant.» Verdi 5 viser dermed høy grad av opplevelsen av mening i jobben og 1 lite mening. Et unntak var ledd nummer 8 der høy score indikerer at respondentene opplever arbeidet som lite meningsfullt. En reliabilitetsanalyse i SPSS viste en indre konsistens på ($\alpha = .87$)

Frykt for Covid-19 målte i hvilken grad arbeidstakeren opplever redsel og frykt for Covid-19-viruset (Ahorsu et al., 2020). Syv påstander reflekterer dette hvorav «Jeg er svært redd for Covid-19» er en av dem. Alternativene de kunne velge mellom gikk fra (1) «svært uenig», «uenig», «verken enig eller uenig», «enig» og (5) «svært enig». Høy score indikerer dermed stor frykt for Covid-19. Instrumentet for denne uavhengige variabelen er validert og reliabel, noe som også viste seg gjennom en reliabilitetsanalyse ($\alpha = .86$).

Jobbengasjement ble målt gjennom en skala med tre påstander (Schaufeli, 2015). Opplevelsen av vitalitet, entusiasme og fordypning i arbeidet ble undersøkt langs en fem-punkts Likert-skala. En av påstandene er «På jobb føler jeg meg sterk og energisk.» Svaralternativene arbeidstakeren kunne velge mellom gikk fra «Aldri», «Sjelden», «Noen ganger», «Ofte», til «Alltid». Alltid reflekterer verdi 5 og indikerer dermed et sterkt engasjement på arbeidsplassen mens verdi 1 (aldri) gjenspeiler fravær av jobbengasjement. En reliabilitetsanalyse av leddene ga en indre konsistens på ($\alpha = .78$) som ifølge Field (2013) er en god og akseptabel verdi.

Statistiske analyser

Datamaterialet ble analysert med SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versjon 25. Det ble innledningsvis aktivert split-file for å kunne undersøke helse- og sosialarbeidere uavhengig av den andre næringen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Det ble så kjørt en deskriptiv analyse for å kunne beskrive utvalget ved å regne ut gjennomsnitt og standardavvik for relevante variabler. Indeksvariabler ble konstruert for de uavhengige variablene (støtte fra leder, mening, frykt for Covid-19) samt utfallsvariabelen (jobbengasjement) ved å regne ut gjennomsnittskåren av alle leddene for hver variabel. Dette ble gjort for å få bedre oversikt og gjøre det praktisk enklere å utføre analysene. Ledd nummer 8 under variabelen mening ble reversert ettersom høy score indikerte fraværende

opplevelse av mening. Høy score på de resterende påstandene viste det motsatte, nemlig høy grad av opplevelsen av mening i jobben. Studiens hypoteser ble testet ved å benytte en hierarkisk regresjonsmodell. Dette ble utført for å finne relasjonene mellom variablene støtte fra leder, mening i arbeidet og frykt for Covid-19 på jobbengasjement. Regresjonsanalysen viste i hvor stor grad de uavhengige variablene predikerte jobbengasjement. Med tanke på å kontrollere for relevante demografiske variablene ble alder og kjønn inkludert i modellen. Bakgrunnen for valg av disse kontrollvariablene er at de har vist seg ifølge eksisterende forskning å være assosiert med jobbengasjement, hvor alder blant annet har vist seg å ha en moderat og positiv sammenheng med jobbengasjement (Hakanen et al., 2019; Richardsen & Martinussen, 2008; Schaufeli et al., 2006). For hver modell i regresjonsanalysen ble en ny prediktor lagt til for å undersøke hvor mye modellen som helhet forklarte variansen i utfallsvariabelen.

For regresjon som anses å være en parametrisk test vil det være ulike forutsetninger som kreves for at analysen skal være troverdig og brukbar (Field, 2013). Forutsetningen om normalitet ble møtt utfra visuell inspeksjon av P-P-plots samt histogram. Ingen store avvik ble observert sammenlignet med en gitt normalfordeling. Field (2013) argumenterer for at signifikanstesting av forutsetninger ikke nødvendigvis er troverdig ettersom små effekter kan slå ut signifikant i store utvalg (s.184). Derav kan det være bedre å benytte visuelle inspeksjoner for normalitet og homoskedastisitet ettersom studie har et relativt stor utvalg. Forutsetningen om homoskedastisitet ble møtt for alle prediktorvariablene. Utfra analysene i denne studien var det ikke tegn til multikollinearitet ettersom VIF-verdier ikke oversteget +1 eller -1. I tillegg var ingen høye korrelasjoner mellom variablene på over .70. Uavhengighet mellom residualene ble også observert ved lave og godkjente verdier på Durbin-Watson (Field, 2013). Visuell inspeksjon av scatter plots for alle de uavhengige variablene opp mot utfallsvariabelen indikerte linearitet.

Vurderinger for styrke av Pearsons korrelasjonskoeffisient følger Fields (2013) anbefalinger hvor .10 betraktes som lav, .30 som moderat og .50 og oppover som høy.

Resultater

En korrelasjonsanalyse ble først utført for å undersøke korrelasjoner mellom de uavhengige variablene støtte fra leder, mening og frykt for Covid-19 (Tabell 1) i tillegg til gjennomsnitt og standardavvik. Jobbengasjement viste en relativt høy gjennomsnittsverdi på (3.91) med tanke på fem som høyest verdi. De uavhengige variablene mening (4.12) og støtte fra leder (3.73) skilte seg også ut med høye gjennomsnittsverdier. Den sterkeste positive korrelasjonen som var signifikant viste seg å være mellom jobbengasjement og mening, $r(266) = .48, p < .01$, etterfulgt av støtte fra leder, $r(266) = .30, p < .01$. Frykt for Covid-19 korrelerte derimot negativt med jobbengasjement, og i tillegg var denne sammenhengen relativt svak og ikke signifikant, $r(266) = -.03, p = .582$. Mellom støtte fra leder og mening ble det funnet en positiv moderat korrelasjon som var statistisk signifikant, $r(266) = .25, p < .01$. Det ble også vist at støtte fra leder korrelerte negativt med frykt for Covid-19 og at denne var sammenhengen signifikant, $r(266) = -.13, p < .01$.

Tabell 1

Variabel	Kjønn	Alder	Lederstøtte	Mening	Frykt for Covid-19	Jobbengasjement
Kjønn	-	-.06	-.02	-.05	-.16**	-.12*
Alder	-.06	-	.08	-.08	.00	.21**
Støtte fra leder	-.02	.08	-	.25**	-.13*	.30**
Mening	-.05	-.08	.25**	-	-.13*	.48**
Frykt for Covid-19	-.16**	.00	-.13*	-.13*	-	-.03
Jobbengasjement	-.12*	.21**	.30**	.48**	-.03	-
<i>M</i>			3.73	4.12	1.98	3.91
<i>SD</i>			0.88	0.58	0.71	0.58

Deskriptiv statistikk og Pearson's korrelasjonskoeffisient

Notat: * $p < .05$, ** $p < .01$

Tabell 2 skisserer en hierarkisk regresjonsanalyse for predikasjon av jobbengasjement. Prediktorene som ble benyttet var støtte fra leder, opplevelsen av mening og frykt for Covid-19. Det ble også benyttet kjønn og alder som kontrollvariabler. Modell 1 inneholdt kun variablene alder og kjønn og forklarte da 5% av variansen i jobbengasjement. Resultatet var også statistisk signifikant, $R^2_{adj} = .05, p < .001$. I modell 2 ble støtte fra leder inkludert. Dette resulterte i en signifikant økning i forklaringsprosent på 8%, $\Delta R^2 = .08, F(3,264) = 13.66, p < .001$. I modell 3 ble prediktoren frykt for Covid-19 lagt til og viste seg å predikere jobbengasjement i liten grad hvorav den heller ikke var signifikant, $\beta = -.02, p = .782$. Forklaringsprosenten var 13%, $R^2_{adj} = .13, p = .782$, men viste ingen økning i prosent ettersom frykt for Covid-19 ble inkludert, $\Delta R^2 = .00, F(4,263) = 10.23, p < .001$. Mening viste seg å være den sterkeste signifikante prediktoren for jobbengasjement hos helse- og sosialarbeidere (modell 4), $\beta = .46, p < .001$, etterfulgt av alder, $\beta = .23, p < .001$, og støtte fra leder, $\beta = .17, p < .01$. Ved å inkludere variabelen mening bedret forklaringsmodellen seg med ytterlige 19% sammenlignet med modell 3, $\Delta R^2 = .19, F(5,262) = 25.12, p < .001$. Modell 4 inkluderte alle prediktorene kontrollert for alder og kjønn der modellen totalt forklarte 31% av variansen i jobbengasjement, $R^2_{adj} = .31, p < .001$.

Tabell 2

Hierarkisk regresjonsanalyse for predikasjon av jobbengasjement (N = 268)

Variabel	B	SEB	β	R^2_{adj}	ΔR^2
Modell 1				.05***	.06***
Alder	0.04***	.01	.21***		
Kjønn	-0.15	.08	-.11		
Modell 2				.13***	.08***
Alder	0.04**	.01	.18**		
Kjønn	-0.14	.08	-.10		
Støtte fra leder	0.18***	.04	.28***		
Modell 3				.12	.00
Alder	0.04	.01	.18		
Kjønn	-0.14	.08	-.11		
Støtte fra leder	0.18***	.04	.28***		
Frykt for Covid-19	-0.01	.05	-.02		
Modell 4				.31***	.19***
Alder	0.05***	.01	.23***		
Kjønn	-0.10	.07	-.07		
Støtte fra leder	0.11**	.04	.17**		
Frykt for Covid-19	0.03	.04	.04		
Mening	0.46***	.05	.46***		

*Notat: **p < .01, ***p < .001*

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhenger mellom norske helse- og sosialarbeideres jobbengasjement under Covid-19-pandemien, støtte fra leder, mening i arbeidet og frykt for Covid-19-viruset. Hovedfunnet av studien viser at meningsfullt arbeid og støtte fra nærmeste leder har en positiv relasjon med jobbengasjement. Resultatene gir dermed støtte til hypotese 1 og 2. Frykt for Covid-19 viste seg derimot å ikke ha en signifikant sammenheng med jobbengasjement, slik at hypotese 3 ikke gis støtte. Funnene i studien demonstrerer at norske helse- og sosialarbeidere som opplever høy grad av støtte fra nærmeste leder og mening, viser jevnt over høyere grad av jobbengasjement.

Støtte fra leder og jobbengasjement

Hypotese 1 antok at det var en positiv sammenheng mellom støtte fra leder og jobbengasjement. Dette ble støttet basert på resultatene i regresjonsanalysen som demonstrerer at arbeidstakere som opplever støtte fra nærmeste leder trolig er mer engasjert på jobb. Funnene er også i tråd med eksisterende forskning som hevder at økt støtte fra leder gir høyere grad av jobbengasjement (Bakker et al., 2008; Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017). Sammenhengen viste seg å være moderat ifølge korrelasjonsmatrisen, men var lavere i regresjonsanalysen hvor alle prediktorvariablene var inkludert. Når mening ble lagt til i regresjonsanalysen sank effekten av støtte fra leder på jobbengasjement, noe som viser at mening i jobben har spesielt stor betydning for arbeidstakeres entusiasme og dedikasjon på jobb. Ettersom instrumentet for støtte fra leder i oppgaven omfatter hovedsakelig emosjonell støtte kan det også tenkes at andre typer støtte som instrumentell (informasjon/praktisk støtte) samt kollegastøtte kunne styrket relasjonen med jobbengasjement. Orgambídez-Ramos og de Almeida (2017) sin studie på asiatiske helsearbeidere viste at kollegial støtte var av stor betydning for jobbengasjement. Dette er også undersøkt i norske helse og omsorgsykker hvor man finner samme resultat (Richardsen & Martinussen, 2008).

Ifølge JD-R-modellen klassifiseres støtte fra leder som en jobbressurs som bidrar til motivasjon og positive jobbutfall som engasjement, organisatorisk tilknytning og prestasjon (Bakker & Demerouti, 2017). Relasjonen mellom støtte fra leder og jobbengasjement er godt dokumentert for motivasjonsprosessen i JD-R-modellen (Bakker & Demerouti, 2008). Forskning har vist at jobbressurser har en større innvirkning på engasjement enn jobbkrav, noe som poengterer viktigheten av å fokusere på å øke slike ressurser (Richardsen & Martinussen, 2008; Schaufeli, 2015). Dette er i tråd med argumentene Bakker og Demerouti (2007) har for at JD-R-modellen også kan anses å belyse to uavhengige prosesser der jobbengasjement og utbrenthet er

relativt ulike. Utfra deres forskning ble det funnet at jobbkrav predikerte i større grad emosjonell utmattelse og kynisme som er komponenter av utbrenthet. Sett opp mot jobbengasjement er tilgang på tilstrekkelige jobbbressurser av større betydning ettersom de stimulerer en indre motivasjon. Til tross for at litteraturen på jobbengasjement i helse- og sosialsektoren ikke er omfattende viser undersøkelser at høye krav og mangel på gode jobbbressurser er gjennomgående for disse arbeidstakerne (Richardsen & Martinussen, 2008). Basert på eksisterende forskning vil det dermed være mer hensiktsmessig å fokusere på positive og helsefremmende faktorer i forhold til å vedlikeholde og øke de ansattes jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2007; Richardsen & Martinussen, 2008). Hu og kollegaer (2020) adresserer også viktigheten av støttende lederskap, spesielt for ansatte som sliter med bekymringer relatert til Covid-19-pandemien med tanke på å fremme entusiasme og dedikasjon på jobb.

I tråd med sosial bytteteori kan forholdet mellom støtte fra leder og jobbengasjement forstås ved at arbeidstakere som opplever god støtte fra nærmeste leder vil ønske å gjengjelde dette (Ahmed et al., 2020; Huang et al., 2016; Kaufmann & Kaufmann, 2015). Ved å opptre positivt tilbake oppstår det et gjensidig bytteforhold som er til fordel for begge parter. God støtte fra leder kan dermed føre til at arbeidstakerne utvikler positive holdninger som gir økt jobbengasjement, produktivitet og trivsel på jobb (Huang et al., 2016). En god selvforsterkende sirkel kan oppstå hvor positiv atferd på arbeidsplassen har en tendens til å sannsynliggjøre mer støtte og anerkjennelse fra leder (Kaufmann & Kaufmann, 2015).

Forskning har også vist at ledere som føler seg anerkjent og støttet vil i større grad tilby dette tilbake (Shanock & Eisenberger, 2006). Relasjon mellom leder og ansatt kan variere til ulike tider, men under vanskelig situasjoner som Covid-19 vil trolig behovet for støtte ytterligere forsterkes slik at ledere har et større ansvar under dagens omstendigheter (Ahmed et al., 2020; Khattak et al., 2020). Ledere har dermed et større ansvar nå under Koronapandemien hvor det viser seg at ledere som anerkjenner sine medarbeidere, slik at de anser jobben som meningsfull kan bidra til å fremme arbeidstakernes dedikasjon og entusiasme i jobben (García-Sierra et al., 2017; Liu et al., 2021).

Mening og jobbengasjement

I denne studien var sammenhengen mellom opplevelsen av mening i arbeidet og engasjement på jobb positiv, slik at det er grunnlag for å gi støtte til hypotese 2. Sammenlignet med de andre uavhengige variablene var dette den sterkeste relasjonen. Mening ble også den faktoren som i høyest grad predikerte jobbengasjement. Dette indikerer at helse- og sosialarbeidere som rapporterer høye verdier på opplevelsen av en meningsfull karriere og jobb trolig føler at eget arbeid bidrar til å gjøre en positiv forandring for andre og

egen personlig utvikling. Funnene virker å være konsistent med eksisterende forskning på feltet hvor det viser seg at opplevelsen av mening har klare og positive sammenhenger med jobbengasjement for helsearbeidere under Covid-19 (Liu et al., 2021). Også under normale omstendigheter tyder studier på at opplevelsen av mening i arbeidet er viktig for jobbengasjement hos denne yrkesgruppen (García-Sierra et al., 2017; Orgambidez-Ramos & de Almeida, 2017). Dette viser seg i tillegg gjeldende for norske arbeidstakere innen helse- og sosialtjenester (Vinje & Mittelmark, 2008).

I lys av JD-R-modellen er den psykologiske opplevelsen av mening tett knyttet opp mot motivasjonelle utfall som jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2017). Mening i arbeidet stimuleres gjerne av tilgjengelige jobbbressurser, som eksempelvis støtte fra leder (Liu et al., 2021), som igjen da kan føre til økt jobbengasjement. Således kan mening også anses som en moderator ifølge (Bakker & Demerouti, 2017). Liu et al. (2021) har også vist at opplevelsen av et meningsfullt arbeid er av stor betydningen i utfordrende kriser som Covid-19 og at intervensjoner ment for å øke denne opplevelsen på jobb fungerer. Etersom det tyder på at mening i jobben gir mer entusiasme og dedikasjon vil det være viktig for ledere å implementere forskningsbaserte strategier som kan fremme den subjektive opplevelsen av et meningsfullt arbeid. Et slik lederskap vil ifølge sosial bytteteori kunne gi positive tilbakevirkninger (Ahmed et al., 2020; Bakker & Leiter, 2010).

Sosial bytteteori er et nyttig supplement til JD-R-modellen for å forklare de underliggende mekanismene bak jobbengasjement (Huang et al., 2016). I lys av eksisterende forskning kan man argumentere for at å legge til rette for opplevelsen av et meningsfullt arbeid kan gi positive utfall for individet og organisasjonen. I forhold til Covid-19-pandemien har dette vist seg gjeldene ved økt jobbengasjement hos helsearbeidere som følge av støttende lederskap (Liu et al., 2021). Også hos norske arbeidstakere fremheves viktigheten av at ledere og veiledere bistår de ansatte til å føle at arbeidet bidrar til å gjøre en positive forskjell for andre og en selv (Vinje & Mittelmark, 2008). Studien støtter dermed litteraturen for sammenhengen mellom mening i arbeidet og jobbengasjement, men kan dog ikke hevde kausalitet.

Frykt for Covid-19 og jobbengasjement

Hypotese 3 antok at det ville være en negativ relasjon mellom frykt for Covid-19 og jobbengasjement. Resultatene viser at denne sammenhengen ikke var signifikant og så svak at det mest sannsynlig er tilfeldigheter som forårsaket retningen på korrelasjonen. Dette gir dermed grunnlag for å hevde at hypotese 3 ikke kan støttes i denne studien. Funnene er ikke helt i tråd med den forskningen som finnes hvor det er vist en signifikant sammenheng

mellom emosjonelle plager relatert til Covid-19 som angst og lavere engasjement på arbeidsplassen (Barello et al., 2021; Hu et al., 2020; Liu et al., 2021). Ulike forhold kan ha forårsaket dette. For det første er mye av forskningen på frykt for Covid-19 og jobbengasjement gjort på utenlandske respondenter som blant annet asiater (Hu et al., 2020; Liu et al., 2021) og italienere (Barello et al., 2021). I Norge har ikke smittetrykket vært like stort sammenlignet med disse landene (World Health Organization, 2021), slik at redselen for Covid-19 muligens kan ha vært mindre her. I tillegg er forskningen på disse utenlandske respondentene utført på helsearbeidere i fronten av pandemien som ofte har direkte kontakt med viruset. Utvalget i denne studien inkluderer derimot både helsearbeidere og yrkesgrupper innen andre sosialtjenester.

En annen mulig forklaring på den ikke-signifikante relasjonen mellom Covid-19 og jobbengasjement kan dermed være at mange av arbeidstakerne i denne studien ikke er direkte eksponert for viruset. van Roekel et al. (2020) fant i deres studie av helsearbeidere at de som jobbet direkte med Covid-19- pasienter opplevde mer søvnproblemer og fysisk ubehag enn de helsearbeiderne som var mer distansert for dette. Det verdt å legge til at litteraturen på dette temaet bruker jevnt over instrumenter for måling av Covid-19- bekymringer som er noe ulikt hva som ble brukt i denne studien. Det kan dermed også delvis forklare de ikke-signifikante resultatene som ble funnet. Eksempelvis ble det benyttet av Hu et al. (2020) spørsmål om tilstandsangst som ikke inneholder ordet «Covid-19» eller som fokuserer mye på Covid-19 dødsfall og hvordan dette påvirker ens følelser. Studier som har benyttet Ahorsu et al. (2020) sin skala for måling av frykt for Covid-19 har derimot studert dette mot andre faktorer som blant annet mentale helse og turnover-intensjoner (Khattak et al., 2020). Skalaen har gode metodiske egenskaper (Ahorsu et al., 2020) slik at den muligens vil bli benyttet i større grad fremover ettersom forskningen på den nye Covid-19-situasjonen utvides.

Potensielle forklaringer til den ikke-signifikante relasjonen mellom frykt for Covid-19 og jobbengasjement er presentert, men JD-R- modellen kan i tillegg benyttes for å prøve å forstå dette med teori. Hindrende jobbkrav har vist seg å igangsette en helsesvekkende prosess som kan gi redusert motivasjon (Bakker & Demerouti, 2017). Ettersom frykt for Covid-19 ikke ble signifikant kan det ikke argumenteres for at denne faktoren påvirker mental helse og jobbengasjement negativt hos helse-og sosialarbeidere i denne studien. Som diskutert i avsnittet om jobbengasjement og støtte fra leder eksisterer det en enighet om at jobbkrav har mindre betydning for jobbengasjement i forhold til jobbbressurser (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli, 2015). Med tanke på at frykt for Covid-19 kan anses som et emosjonelt og

hindrende jobbkrav kan resultatene i denne studien mulig forklares ved at et slik krav ikke predikerer jobbengasjement av stor nok praktisk betydning.

Styrker og begrensninger

Denne undersøkelsen av norske helse- og sosialarbeideres jobbengasjement reflekterer begrensninger og styrker som er verdt å belyse for fremtidig forskning. Den største styrken ved denne studien er at det er nytt og svært relevant under dagens Covid-19-situasjon. Som følge av dette gir det et nyttig bidrag til videre forskning som ønsker å undersøke hvilke faktorer som er viktige for å skape helsefremmende arbeidsplasser for helse- og sosialarbeidere under kriser.

Undersøkelsen inkluderer et relativt stort utvalg aktive arbeidstakere fra ulike steder i Norge, noe som kan øke sannsynligheten for å kunne generalisere funnene. I midlertidig ble det benyttet et kryss-seksjonelt design med én måling. Dermed kan det ikke hevdes kausale årsaksforklaringer. Dette anses som en begrensning ved studien, slik at det trengs longitudinelle forskning for å bedre kunne forstå sentrale faktorer for en helsefremmende arbeidsplass under krisetider som Covid-19 (Khattak et al., 2020). Spredningen for alder var relativt stor sammenlignet med resten av de uavhengige variablene, noe som mulig kan anses å være en begrensning for den økologiske validiteten. Studien inkluderte også en stor overvekt av kvinner, noe som kan begrense generaliserbarheten av resultatene. Dog er det generelt flere kvinner enn menn i denne yrkessektoren (Statistisk sentralbyrå, 2020), slik at det muligens gjenspeiler realiteten.

Regresjonsanalysen viste at totalt 31% av variansen i jobbengasjement ble forklart. Dette illustrerer at det er en del andre utenforliggende faktorer som er med å påvirke jobbengasjement. I tillegg differensierer ikke studien mellom ulike yrkesgrupper innen helse- og sosialnæringen slik at resultatet potensielt kunne ha blitt ulikt dersom et slik skille var inkludert. Utfra litteratursøket på helse- og sosialarbeidere under Covid-19 er de fleste studiene utført på helsepersonell i frontlinjen (Ahmed et al., 2020; Khattak et al., 2020; Liu et al., 2021; van Roekel et al., 2020). Denne undersøkelsen tok for seg en stor andel helse- og sosialarbeidere som ikke nødvendigvis er i direkte kontakt med Covid-19-pasienter. van Roekel et al. (2020) viste blant annet i sin forskning at helsearbeidere som var mer fysisk distansert opplevde andre og ikke like sterke plager som de direkte involverte. Til tross for at regresjonsmodellens forklaringsprosent er 31% argumenterer Field (2013) for at en R^2 på over .26 kan anses som relativt stor. Ettersom psykologiske fenomener som regel er svært komplekse er det en styrke ved denne studien at resultatene er gode for å forklare hva som kan være assosiert med jobbengasjement.

Rekruttering av deltakere ble utført ved å benytte snøballmetoden som baserer seg på et bekvemmelighetsutvalg. Det er en enkel og hyppig brukt metode i organisasjonspsykologi for å velge ut personer til å delta i forskningsprosjekter (Landers & Behrend, 2015). En utfordring ved å benytte seg av bekvemmelighetsutvalg omhandler generalisering av funnene eller hvor representative de er for populasjonen en ønsker å si noe om. Med tanke på at dette ikke nødvendigvis er den mest valide metoden oppfordres det til å utvise forsiktighet ved bruk av denne metoden med tanke på hvilke konklusjoner som hevdes (Landers & Behrend, 2015). Etersom studentene rekrutterte deltakere som var enklest tilgjengelig ble dette gjenspeilt i at den hyppigste alderskategorien også lå mellom 21-25. Igjen har dette implikasjoner for ekstern validitet, men til tross for dette kan den negative effekten av en slik utvalgsmetode ha blitt redusert ettersom ulike studenter med forskjellige nettverk samlet inn spørreundersøkelsessvar.

Selvrapportering ble benyttet og har både fordeler og ulemper. For det første er gode og valide svar avhengig av at deltakerne har tolket riktig det de skal svare på (Schwarz et al., 1998; Schwarz et al., 2008). Kontekstuelle forhold som sosial ønskverdighet kan også påvirke responsen hvor deltakeren svarer i tråd med hva hun/han tenker er ønskelig eller mest sosialt akseptert. Derimot er dette mer fremtredende for sensitive/truende tema og i ansikt-ansikt-intervju sammenlignet med selv-administrerende spørreskjema på nett hvor en forbli mer anonym (Schwarz et al., 2008; Tourangeau & Yan, 2007).

Andre styrker ved denne studien baserer seg på at det er anvendt gode, valide instrumenter for å måle variablene (Ahorsu et al., 2020; Schaufeli, 2015; Steger et al., 2012). Verdier for indre konsistens indikerte god pålitelighet for at påstandene/spørsmålene reflekterte konseptet som skulle måles. Derimot kunne det eventuelt vært inkludert spørsmål om frykt for å smitte andre/være smittebærer under frykt Covid-19 ettersom norske arbeidstakere innen helsesektoren rapporterer bekymringer rundt dette (Næss & Tønnessen, 2020). Dersom dette hadde vært tilfelle kunne det muligens ha påvirket resultatet slik at frykt for Covid-19 kanskje hadde hatt større betydning for jobbengasjement blant disse yrkesgruppene.

Oppsummert gir studien et godt bidrag til fremtidig forskningen på jobbengasjement i krisetider hos helse- og sosialarbeidere.

Teoretiske og praktiske implikasjoner

Funnene i denne studien demonstrerer viktigheten av å fokusere på jobbressurser og motivasjonelle prosesser for å sikre økt engasjement hos helse- og sosialarbeidere. Dette er også i tråd med forskningen som er gjort på feltet hvor jobbressurser har vist seg å ha mer

betydning for jobbengasjement enn jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2008; Richardsen & Martinussen, 2008). Undersøkelser av faktorer som er viktige for å skape energiske, entusiastiske og dedikerte arbeidstakere under kriser gir nyttige innspill til teorier som adresserer dette temaet. I lys av JD-R-modellen gir denne studien av sammenhengen mellom støtte fra leder, mening i arbeidet og jobbengasjement økt validitet for modellen. Ved å vurdere grad av jobbengasjement i en spesifikk organisasjon og hva som ligger til grunn kan det gi nyttige bidrag til litteraturen ettersom det viser seg at forskjellige yrkesgrupper kan verdsette ulike jobbressurser (Richardsen & Martinussen, 2008).

For å forklare mekanismene bak disse sammenhengene ble sosial bytteteori anvendt, noe som er hensiktsmessige når komplekse psykologiske fenomener skal forstås. Videre vil det være av interesse for fremtidig forskning å benytte andre metodologiske tilnærminger som longitudinelle studier, for å undersøke hva som skaper engasjerte arbeidstakere over tid i en krisesituasjon. Kartlegging av kausale faktorer som skaper en helsefremmende arbeidsplass i denne situasjonen og for kommende kriser vil være vesentlig når det skal utvikles nye intervensjoner (Kniffin et al., 2021). Forskning på moderasjonseffekter eksempelvis mellom støtte fra leder, mental helse og jobbengasjement for norske arbeidstakere kunne også vært interessant å studere ettersom dette er utført hvor slike interaksjonseffekter er blitt observert hos asiatiske helsearbeidere (Ahmed et al., 2020). Viktigheten av støttende lederskap for jobbengasjement der medarbeidere tilbys omsorg og annerkjennelse understrekes i denne studien i likhet med eksisterende forskning (Bakker & Demerouti, 2017; Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017; Richardsen & Martinussen, 2008). Nyere forskning på helsearbeidere under dagens omstendigheter viser det samme (Ahmed et al., 2020; Hu et al., 2020; Khattak et al., 2020).

Av praktiske implikasjoner setter dette et større ansvar på ledere som kan være med å påvirke de ansattes mentale helse nå under Koronapandemien. Medarbeidere som føler seg støttet vil ofte gjenspeile dette tilbake slik at positive sirkler oppstår i organisasjonen (Ahmed et al., 2020; Huang et al., 2016; Kaufmann & Kaufmann, 2015). Resultatene viser at opplevelsen av mening i jobben er en sterk prediktor for jobbengasjement. De ansatte bør oppfordres til å jevnlig reflektere over dette for å bevisstgjøres hvordan arbeidsplassens verdier samsvarer med egne (Vinje & Mittelmark, 2008). Som en konsekvens kan det føre til at jobben og karrieren oppleves mer meningsfull slik at egen dedikasjon og entusiasme øker. I tillegg kan ledere bidra til at de ansatte forstår at deres innsats er viktig for å nå organisasjonens mål, hjelpe andre samt for egen personlig utvikling (Liu et al., 2021). I lys av Covid-19 kan dermed en meningsfylt arbeidshverdag potensielt fungere som buffer mot utbrenthet og et stort arbeidspress.

Liu et al. (2021) argumenter for at ledere og andre HR-personell bør kontinuerlig kartlegge de ansattes jobbengasjement og jobbe systematisk for å fremme entusiasme, vitalitet og dyp konsentrasjon på arbeidsplassen. Spesielt er dette viktig nå under Covid-19-pandemien hvor helsearbeidere står ovenfor en mer utfordrende situasjon enn tidligere. I tråd med trenden på positiv psykologi vil det å fokusere på å skape energiske og dedikerte helse- og sosialarbeidere være assosiert med gode utfall som økt jobbtilfredshet (Orgambídez-Ramos & de Almeida, 2017), bedre pasientomsorg og jobbprestasjoner (Ahmed et al., 2020), mer organisatorisk tilknytning og fremmet mental helse (Khattak et al., 2020). Ettersom jobbressurser korrelerer sterkere med jobbengasjement enn jobbkrav vil det lønne seg å sørge for å øke positive ressurser enn å rette fokuset mot reduksjon av krav, hvor sistnevnte ofte ikke er ønskelig for organisasjonen (Richardsen & Martinussen, 2008). Organisasjoner gjør dermed lurt i å sørge for at de ansatte har god tilgjengelighet på jobbressurser som støtte fra leder og følelsen av mening i arbeidet for å mestre en utfordrende tid. Dette til fordel personlig for arbeidstakerne, men også for organisasjonen som på langsikt vinner på å ha motiverte og dedikerte folk på jobb (Bakker & Demerouti, 2008; Richardsen & Martinussen, 2008; Schaufeli, 2015).

Konklusjon

Hensikten med denne studien var å undersøke hvilke sammenhenger støtte fra leder, mening i arbeidet og frykt for Covid-19 har med jobbengasjement hos norske helse- og sosialarbeidere under Koronavirus-pandemien. Utfra litteratursøk er det ingen andre som har undersøkt disse spesifikke sammenhengene, noe som gjør at studien gir et nytt og godt bidrag til forskning på disse yrkesgruppene under krisetider. Konsistent med eksisterende forskning viser resultatene av studien at støtte fra leder og mening i jobben korrelerer positivt med det å være motivert og dedikert på jobb. Derimot demonstrerer funnene at frykt for Covid-19 ikke hadde en signifikant relasjon med jobbengasjement, noe som avviker fra andre studier. Mulige årsaker til dette som blant annet lavt smittetrykk i Norge sett opp mot andre land samt et utvalg av ulike helse- og sosialyrker som ikke nødvendigvis er i direkte kontakt med viruset ble belyst. I tråd med rådende forskning på tema jobbengasjement fremmer studien viktigheten av å fokusere på å vedlikeholde og øke jobbressurser for å kunne skape motiverte og produktive ansatte. Studien gir også et nyttig bidrag til arbeids- og organisasjonspsykologien og til samfunnet med tanke på å bedre helsesektoren i krisetilstander gjennom engasjerte og friske helse- og sosialarbeidere som opplever mening i arbeidet.

REFERANSELISTE

- Ahmed, F., Zhao, F. & Faraz, N. A. (2020). How and When Does Inclusive Leadership Curb Psychological Distress During a Crisis? Evidence From the COVID-19 Outbreak [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, *11*(1898), 1-13.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01898>
- Ahorsu, D. K., Lin, C.-Y., Imani, V., Saffari, M., Griffiths, M. D. & Pakpour, A. H. (2020). The fear of COVID-19 scale: development and initial validation. *International journal of mental health and addiction*. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7. utg.). <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, *22*(3), 309-328.
<https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, *13*(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 273-285.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, *22*(3), 187-200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barello, S., Caruso, R., Palamenghi, L., Nania, T., Dellafiore, F., Bonetti, L., Silenzi, A., Marotta, C. & Graffigna, G. (2021). Factors associated with emotional exhaustion in healthcare professionals involved in the COVID-19 pandemic: an application of the job demands-resources model. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01669-z>
- Baumeister, R. F. (1991). *Meanings of life*. Guilford press.
- Chew, N. W., Lee, G. K., Tan, B. Y., Jing, M., Goh, Y., Ngiam, N. J., Yeo, L. L., Ahmad, A., Khan, F. A. & Shanmugam, G. N. (2020). A multinational, multicentre study on the

- psychological outcomes and associated physical symptoms amongst healthcare workers during COVID-19 outbreak. *Brain, behavior, and immunity*, 88, 559-565. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.049>
- Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., Ibrahim, G. & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380-394. <https://doi.org/10.1080/13678868.2020.1780078>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM statistics* (4. utg.). Sage.
- Fischer, S. A. (2017). Developing nurses' transformational leadership skills. *Nursing Standard*, 31(51). <https://doi.org/10.7748/ns.2017.e10857>
- García-Sierra, R., Fernández-Castro, J. & Martínez-Zaragoza, F. (2017). Engagement of nurses in their profession. Qualitative study on engagement. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 27(3), 153-162. <https://doi.org/10.1016/j.enfcle.2017.03.006>
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B. & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work?: A large-scale study in 30 European countries. *Journal of occupational and environmental medicine*, 61(5), 373-381. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>
- Harper, C. A., Satchell, L. P., Fido, D. & Latzman, R. D. (2020). Functional fear predicts public health compliance in the COVID-19 pandemic. *International journal of mental health and addiction*, 1-14. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00281-5>
- Hu, J., He, W. & Zhou, K. (2020). The mind, the heart, and the leader in times of crisis: How and when COVID-19-triggered mortality salience relates to state anxiety, job engagement, and prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1218–1233. <https://doi.org/10.1037/apl0000620>
- Huang, Y.-H., Lee, J., McFadden, A. C., Murphy, L. A., Robertson, M. M., Cheung, J. H. & Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied ergonomics*, 55, 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>

- Kaiser, S., Patras, J., Adolfsen, F., Richardsen, A. M. & Martinussen, M. (2020). Using the Job Demands–Resources Model to Evaluate Work-Related Outcomes Among Norwegian Health Care Workers. *SAGE Open*, 10(3), 2158244020947436.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5 utg.). Fagbokforlaget.
- Khattak, S. R., Saeed, I., Rehman, S. U. & Fayaz, M. (2020). Impact of Fear of COVID-19 Pandemic on the Mental Health of Nurses in Pakistan. *Journal of Loss and Trauma*, 1-15. <https://doi.org/10.1080/15325024.2020.1814580>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P. & Choi, V. K. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, 76(1), 63-77. <https://doi.org/10.1037/amp0000716>
- Landers, R. N. & Behrend, T. S. (2015). An inconvenient truth: Arbitrary distinctions between organizational, Mechanical Turk, and other convenience samples. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(2), 142-164. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.13>
- Lange, A. H. d., Løvseth, L. T., Teoh, K. R. & Christensen, M. (2020). Editorial: Healthy Healthcare: Empirical Occupational Health Research and Evidence-Based Practice. *Frontiers in Psychology*, 11, 2236-2236. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02236>
- Lesener, T., Gusy, B. & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & stress*, 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Liu, D., Chen, Y. & Li, N. (2021). Tackling the negative impact of COVID-19 on work engagement and taking charge: A multi-study investigation of frontline health workers. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 185-198. <https://doi.org/10.1037/apl0000866>
- May, D. R., Gilson, R. L. & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 11-37. <https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Norsk senter for forskningsdata. (2020). *Personverntjenester*. <https://www.nsd.no/personverntjenester>
- Næss, G. & Tønnessen, S. (2020). Covid-19 har stor innvirkning på hverdagen til sykepleiere i geriatrien. *Sykepleien*, 108(82770). <https://doi.org/10.4220/Sykepleiens.2020.82770>

- Orgambídez-Ramos, A. & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>
- Othman, N. & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: a study of Malaysian nurses. *Journal of nursing management*, 21(8), 1083-1090. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01448.x>
- Richardsen, A. & Martinussen, M. (2008). Hva skal til for å øke arbeidsglede og motivasjon. *En undersøkelse av jobbengasjement i helse-og omsorgsykker*, 45(3), 249-257. Hentet fra: <https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2008/03/hva-skil-til-oke-arbeidsglede-og-motivasjon-en-undersokelse-av-jobbengasjement-i>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saksvik, P. Ø. & Christensen, M. (2015). *Arbeidshelsepsykologi på norsk*. Fagbokforlaget.
- Schaufeli, W. B. (2015). "Engaging leadership in the job demands- resources model". *Career Development International*, 20(5), 446-463. <https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schwarz, N., Groves, R. M. & Schuman, H. (1998). Survey methods. I D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Red.), *The handbook of social psychology* (4. utg., s. 143-179). The McGraw-Hill Companies inc.
- Schwarz, N., Knäuper, B., Oyserman, D. & Stich, C. (2008). The psychology of asking questions. I d. E. Leeuw & J. Hox (Red.), *International handbook of survey methodology* (s. 18-34). Taylor & Francis.

- Shanock, L. R. & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>
- Statistisk sentralbyrå. (2021, 11.mars). *Helse- og sosialpersonell*. Hentet fra:
<https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers>
- Steger, M. F., Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sun, L. & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1>
- Tourangeau, R. & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological bulletin*, 133(5), 859-883. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.5.859>
- van Roekel, H., van der Fels, I., Bakker, A. B. & Tummers, L. G. (2020). Healthcare Workers Who Work With COVID-19 Patients Are More Physically Exhausted and Have More Sleep Problems. *Frontiers in Psychology*, 11, 3843, Artikkel 625626.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.625626>
- Vinje, H. F. & Mittelmark, M. B. (2008). Community nurses who thrive: The critical role of job engagement in the face of adversity. *Journal for Nurses in Professional Development*, 24(5), 195-202. <https://doi.org/10.1097/01.NND.0000320695.16511.08>
- World Health Organization. (2021). *WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard* [Statistikk].
<https://covid19.who.int/table>