

**Sammenhengen mellom Sosial Støtte, Frykt for Covid-19 og Jobbtilfredshet blant
Norske Arbeidstakere**

Guro Glorvigen Lundstein

Bacheloroppgave PSY2900

Trondheim, våren 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Veileder: Silje Fladmark

Forord

Denne bacheloroppgaven marker avslutningen på en 3-årig bachelor i psykologi ved NTNU. Oppgavens tema ble valgt på bakgrunn av egen interesse for hvilken betydning sosial støtte har for ansattes tilfredshet, samt nysgjerrighet rundt den potensielle påvirkningen av frykt for Covid-19. Jeg ønsker å takke Silje Fladmark og Siw Tone Innstrand for innføring i ulike temaer innen arbeidshelsepsykologi, og for forslag til litteratur.

Litteratursøk og skriveprosessen for denne oppgaven har i stor grad vært selvstendig, men med enkelte tilbakemeldinger og veiledning underveis i prosessen. En takk rettes derfor til veileder Silje Fladmark, for konstruktive tilbakemeldinger underveis. En stor takk rettes også til Phillip Lautin Jackson for klargjøring av datasettet som ligger til grunn for denne studiens statistiske analyser, samt for innføring og veiledning i statistikk. Litteratursøket har primært foregått via Google Scholar.

Skriveprosessen og arbeidet for denne oppgaven har vært utfordrende og krevende, men likevel utrolig lærerik og har gitt en dypere innsikt i oppgavens sentrale tema. Bachelorprosjektet har vært både en givende og lærerik prosess.

Bacheloroppgaven er skrevet i henhold til Publication Manual of the American Psychological Association 7th edition (American Psychological Association, 2020).

Sammendrag

Med utgangspunkt i *Event Systems Theory* (EST) og jobbkrav-ressursmodellen (JD-R) var hensikten med denne studien å undersøke sammenhengen mellom sosial støtte på arbeidsplassen, frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet blant norske arbeidstakere. Studien konkluderte med at det virket til å være en sammenheng mellom sosial støtte og jobbtilfredshet for ansatte innen to ulike norske næringer, mens frykt for Covid-19 kun så ut til å ha sammenheng med jobbtilfredshet for ansatte innen den ene næringen. I studien ble det benyttet bekvemmelighetsutvalg som metode for å rekruttere respondenter til å besvare et digitalt spørreskjema. Totalt besvarte 629 respondenter spørreskjemaet som ble distribuert via en lenke i et informasjonsskriv. Dataene ble samlet inn og klargjort i et datasett som var utgangspunkt for studiens statistiske analyser. Resultatene fra to hierarkiske regresjonsanalyser fant en positiv signifikant sammenheng mellom sosial støtte fra kollegaer og ledere med økt opplevelse av jobbtilfredshet for ansatte innen to ulike norske næringer. Derimot ble det funnet en negativ signifikant sammenheng mellom frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet kun for ansatte innen den ene næringen. Funnene fra denne studien kan bidra til å gi et bilde på jobbtilfredshet blant norske arbeidstakere under pandemien, samt å inspirere til videre forskning på frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet. Studien fastslår ingen kausale forhold, det oppfordres derfor til videre forskning med longitudinelt design for å forstå kausale forhold ved frykt og jobbtilfredshet og effekt av disse over tid.

Nøkkelord: Jobbtilfredshet, sosial støtte, kollegastøtte, lederstøtte, frykt for Covid-19, jobbkrav-ressursmodellen, Event systems theory

I Norge brukes det store mengder ressurser på arbeidsmiljø for hvert år, likevel taper både samfunnet og bedrifter store verdier daglig som et resultat av dårlige arbeidsmiljøforhold. Fravær ved arbeidsplassene er blitt identifisert som en av flere årsaker til dette tapet av verdier (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.å.-b).

Innen arbeidslivsforskning regnes jobbtilfredshet som den mest studerte holdningstypen og kan også betraktes som en form for evaluering av ens egne omstendigheter på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2015). For organisasjonen er jobbtilfredshet en verdifull faktor som antas å være relatert til både de ansattes ytelse og organisasjonens effektivitet (Judge, Zhang & Glerum, 2020). For enkeltpersonen er jobbtilfredshet viktig for egen livskvalitet og helse (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s.291). Lav jobbtilfredshet er blant annet assosiert med lav produktivitet blant ansatte, samt fravær eller tanker om å slutte i jobben (Mansoor, Fida, Nasir & Ahmad, 2011).

Studier har antydnet at gode arbeidsmiljøer og jobbtilfredshet hanger sammen. For eksempel så en studie at godt arbeidsmiljø virket til å være en viktig kilde til ansattes mentale og emosjonelle helse, noe som videre kan føre til økt jobbtilfredshet (Okeke & Mtyuda, 2017). Arbeidstilsynet har blant annet oppgitt kollega- og lederstøtte som svært viktige faktorer for jobbtilfredshet, i den sammenheng at manglende støtte er anslått å være en risikofaktor for arbeidsrelatert stress. Slik type stress over lengre tid kan potensielt føre til fysiske og psykiske helseproblemer for de ansatte (Arbeidstilsynet, u.å.). Det er også blitt funnet sammenhenger mellom sosial støtte og jobbtilfredshet og at disse kan ha betydning for ansattes ønske om å forbi i eller å slutte i jobben sin, noe som er av betydning for organisasjonens del (f.eks. Al-Hamdan, Manojlovich & Tanima, 2017; Ducharme & Martin, 2000; Yuh & Choi, 2017).

Negativt arbeidsrelatert stress og psykososiale risikoer er blitt sett på som større utfordringer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen (Næringslivets Hovedorganisasjon, u.å.-a). Siden inngangen av året 2020 har vi stått ovenfor Covid-19 pandemien som er forårsaket av det svært smittsomme viruset SARS-CoV-2. Per dags dato er mer enn 160 millioner personer bekreftet smittet av viruset, og det er registrert over 3 millioner dødsfall på globalt nivå (World Health Organization, 2021b). Covid-19 pandemien har så langt ført til en rekke bekymringer blant befolkningen, deriblant frykt for å bli syk, bli ekskludert fra sosiale miljøer, bli satt i karantene eller miste egen kilde til inntekt. I denne sammenhengen har symptomer på angst og depresjon blitt registrert som vanlige reaksjoner for mange under Covid-19 pandemien (World Health Organization, 2021a).

Tidligere funn og etablert litteratur markerer viktigheten av at organisasjoner løfter frem gode arbeidsmiljøer og søker å ivareta de ansattes tilfredshet på arbeidsplassen. I lys av pandemiens negative utfall, som kan ha både umiddelbare og senere konsekvenser for ansattes psykososiale forhold på jobb, blir det til og med enda viktigere enn tidligere å sette fokus på akkurat dette. Ved å undersøke hvilken sammenheng jobbtildfredshet har med sosiale forhold på arbeidsplassen, samt hvilken sammenheng frykt for Covid-19 har med jobbtildfredshet, vil man i større grad kunne forstå hva som påvirker jobbtildfredshet og bedre ivareta tilfredshet innad organisasjoner. I denne oppgaven vil derfor fokuset dreie seg om hvilken sammenheng sosial støtte fra kollegaer og ledere, og frykt for Covid-19 har med jobbtildfredshet.

Jobbtildfredshet

En utbredt definisjon av jobbtildfredshet beskriver det som «... en behagelig eller positiv emosjonell tilstand som oppstår som et resultat av vurderinger av ens egen jobb eller jobb-opplevelser» (Locke, 1976, sitert i Saari & Judge, 2004). I denne definisjonen markeres også viktigheten av både tanke og følelse i opplevelsen av jobbtildfredshet.

Opp igjennom årene har jobbtildfredshet blitt undersøkt fra en rekke ulike tilnærminger, eksempler på slike tilnærminger til inkluderer humanistiske og kognitive tilnærminger. Derimot har jobbtildfredshet fått en mer affektiv vinkling over de siste tiårene som i større grad enn tidligere vektlegger det emosjonelle aspektet ved jobbtildfredshet (Judge et al., 2020). Denne tilnærmingen løfter frem viktigheten av det emosjonelle perspektivet på jobbtildfredshet som tidligere ofte var utelatt fra de fleste spørreskjemaer som hadde som hensikt å måle jobbtildfredshet (Judge et al., 2020). Locke (1976) sin definisjon viser hvordan emosjoner til større grad enn tidligere antas å henge tett sammen med jobbtildfredshet og vurderinger av hvorvidt man er tilfreds eller ikke (Saari & Judge, 2004). Denne studien vil derfor også ha en mer affektiv tilnærming til begrepet igjennom å undersøke sammenhengen mellom arbeidsmiljø, frykt for Covid-19 og jobbtildfredshet.

Betydningen av jobbtildfredshet i arbeidslivet blir spesielt markant i studier som undersøker konsekvensene av høy eller lav jobbtildfredshet hos ansatte. En konsekvens som er mye utforsket i sammenheng med jobbtildfredshet er hvorvidt ansatte har planer og ønsker om å slutte i jobben sin. Denne prosessen blir referert til som *turnover intent* (Lambert & Hogan, 2009). I tillegg hender det seg at ansatte realiserer disse tankene og ønskene, og faktisk slutter i jobben sin, noe som refereres til som *turnover* (Lambert & Hogan, 2009). Turnover kan ha store negative konsekvenser for organisasjoner og arbeidsplasser, som blant annet tap av ressurser og inntekt, samt vanskelighet med å fylle inn de ledige stillingene som ansatte

etterlater seg (Lambert & Hogan, 2009). Dette er en av flere grunner til at det er viktig å bidra til økt jobbtilfredshet på arbeidsplasser, samt å finne ut hvilke faktorer som forårsaker lavere jobbtilfredshet og å motvirke disse slik at en kan unngå negative konsekvenser for både individ og organisasjon.

En relativt fersk kryss-seksjonell studie av Labrague og de Los Santos (2020), undersøkte hvilken sammenheng frykt for Covid-19 hadde med jobbtilfredshet blant sykepleiere som var direkte involvert med pasient-behandling ved fem sykehus i Filippinene. Resultatene fra studien antydte at mer frykt for Covid-19 hang sammen med lavere jobbtilfredshet og større grad av turnover intent blant sykepleierne (Labrague & de Los Santos, 2020). Det så også ut til at sykepleiere med lavere stilling scoret høyere på frykt enn sykepleiere med fulltidsjobb eller større stillinger. Samtidig undersøkte de hvilken effekt Covid-19 relatert opplæring eller trening påvirket frykten, og mye tydet på at de som hadde gjennomgått slik trening viste mindre frykt enn de som ikke hadde gjennomgått samme trening. De kom frem til at dette kunne henge sammen med at de som hadde lavere stilling ikke hadde den samme tilgangen til eller muligheten til å delta på den samme opplæring som de med større stilling (Labrague & de Los Santos, 2020).

En studie som undersøkte arbeidsmiljø blant sykepleiere i Jordan fant på den andre siden en positiv sammenheng mellom et godt arbeidsmiljø og høyere jobbtilfredshet (Al-Hamdan et al., 2017). De fant og at det så ut til å være sammenheng mellom arbeidsmiljø og turnover intent, på det vis at ansatte som rapporterte bedre arbeidsmiljø hadde tendens til å rapportere mindre grad av turnover intent (Al-Hamdan et al., 2017). Videre i denne studien vil ikke turnover være et sentralt tema utover at det ser ut til å ha en vesentlig sammenheng med lav jobbtilfredshet, noe som er med på å løfte frem viktigheten av jobbtilfredshet. Det er også viktig å understreke at det vil være kulturelle forskjeller mellom utvalgene i studiene presentert her, og utvalget i denne studien.

Sosial støtte

Sosial støtte kan forklares som de positive virkningene sosiale relasjoner kan ha for ens egen helse og velvære (Buunk, 1990). Det skilles ofte mellom ulike former for sosial støtte, blant annet emosjonell og instrumentell sosial støtte. Emosjonell støtte dreier seg om mengde omtanke, forståelse og medfølelse en mottar fra kollegaer og ledere i arbeidsmiljøet. Instrumentell støtte refererer til hjelp, assistanse eller bistand en mottar ved ulike arbeidsoppgaver (Berkman & Glass, 2000). Det kan også trekkes et skille mellom oppfattet sosial støtte og faktisk mottatt sosial støtte, hvor oppfattet sosial støtte handler om hvorvidt

den sosiale støtten oppleves som tilgjengelig, mens faktisk mottatt sosial støtte referer til hvilken støtte en faktisk mottar (Buunk, 1990). Kort oppsummert dreier sosial støtte seg om hvorvidt arbeidstakere opplever at kollegaer og ledere er villige til å vise forståelse og medfølelse, samt lytte og gi bistand når det oppstår komplikasjoner ved gjennomføring av arbeidsoppgaver.

Sammenhengen mellom sosial støtte fra kollegaer og ledere har vist seg å gi varierende resultater, og det er foreslått at dette potensielt kan skyldes at det ikke har blitt skilt mellom og undersøkt de ulike formene for sosial støtte slik som veiledning av oppgaver eller støtte spesifikt fra kollegaer (Harris, Winskowski & Engdahl, 2007). Likevel har enkelte studier vist at sosial støtte på arbeidsplassen ser ut til å ha en positiv sammenheng med jobbtilfredshet (f.eks. Ducharme & Martin, 2000) Blant annet fant en studie som ble utført med barnehagelærere i Sør-Korea resultater som støtter betydningen av sosial støtte på arbeidsplassen (Yuh & Choi, 2017). Funnene i studien viste en positiv sammenheng mellom sosial støtte fra både kollegaer og nærmeste leder (direktør) med økt jobbtilfredshet blant barnehagelærerne. I denne studien vil sosial støtte bli undersøkt fra et helhetlig perspektiv, og ikke spesifikt fra en instrumentell eller emosjonell vinkling. Det er også hensiktsmessig å påpeke at det er deltageres subjektive oppfatninger av støtte som er blitt målt i spørreskjemaet.

Covid-19, frykt og stress

Frykt er vanligvis adaptivt og ment for å styre oss vekk fra potensielle farer eller truende situasjoner, men det er blitt reist spørsmål om hvorvidt frykt kan bli maladaptivt dersom trusselen ikke opphører (Mertens, Gerritsen, Duijndam, Salemink & Engelhard, 2020). Slik det ble nevnt innledningsvis har Covid-19 pandemien ført til en rekke bekymringer, blant annet relatert til sykdom, dødsfall, fravær av sosialt samhold og å miste egen kilde til inntekt (World Health Organization, 2021a). Med kontinuerlig eksponering for Covid-19 relatert informasjon i media, samt restriksjoner og nedstenging i mange land, har studier vist at den generelle befolkningen i flere land er bekymret, stresset og engstelige. (f.eks. Mertens et al., 2020; Wang et al., 2020).

En sentral bekymring og jobb-stressor som har blitt identifisert i enkelte studier er jobb-usikkerhet, noe som innebærer at ansatte er usikre på hvilken fremtid de har innen jobben deres, eller potensielt står i fare for å miste jobben (Sora, Caballer, Peiro & De Witte, 2009). En studie fant at opptil flere deltagere fryktet å miste jobben eller opplevde generell jobb-usikkerhet direkte relatert til Covid-19 pandemien (Lippens, Moens, Sterkens, Weytjens

& Baert, 2021). Studiens hensikt var å undersøke hvordan ansatte selv tror pandemien vil påvirke karrierene deres, og resultatene fra spørreundersøkelsen viste at mer enn 1 av 4 deltagere fryktet å miste jobben eller gå glipp av forfremmelser på jobben som resultat av pandemien (Lippens et al., 2021). Jobb-usikkerhet vil ikke være et sentralt tema videre for denne oppgaven, men er løftet frem som en av flere vesentlige bekymringer blant ansatte og for å gi et mer konkret eksempel og utbrodert bilde på hvordan bekymringer rundt Covid-19 kan henge sammen med jobbtilfredshet.

Under Covid-19 pandemien er det blitt gjort flere studier relatert til frykt og bekymringer rundt viruset. En av disse studiene ønsket å undersøke utviklingen av stress og frykt-relaterte emosjoner blant den kinesiske befolkningen i perioden januar til mars i 2020 (Wang et al., 2020). Resultatene viste at til tross for at pandemiens smitte-utvikling eskalerte, holdt stress, angst og depresjonsskårene seg relativt stabile mellom studiens første og andre måling. De registrerte at skårene for stress, angst og depresjon likevel var betydelig høye ved begge målinger (Wang et al., 2020). Liknende funn har også blitt sett blant sykepleiere på frontlinjen i Filippinene, hvor det ble registrert høye nivåer av engstelighet relatert til Covid-19 pandemien (Labrague & de Los Santos, 2020).

EST

Event systems theory (EST) er en organisatorisk teori som vektlegger betydningen av spesifikke hendelser for organisasjoner. Denne studien har blitt organisert rundt prinsippene for EST, og vektlegger denne som et teoretisk rammeverk for forståelse og for implikasjoner til videre forskning. EST trekker til dels på prinsipper fra open systems theory, som postulerer at organisasjoner importerer en form for energi fra miljøet rundt organisasjonen (Morgeson, Mitchell & Liu, 2015). EST omhandler hvordan ulike hendelser kan skape eller opprettholde visse organisatoriske strukturer, som enten er stabile eller dynamiske over tid. I henhold til EST kan hendelser variere og påvirke på tre ulike måter, den første innebærer intensitet eller styrke, samt hvor kritisk eller forstyrrende hendelsen oppleves. Den andre dreier seg om hvor hendelsen oppstår og hvilken spredning effekten av den har innad i organisasjonen. Den tredje og siste handler om tid, fra når hendelsen oppstår, hvor lenge den har påvirkning og utviklingen av hendelsens styrke over tid (Morgeson et al., 2015). Enkelte hendelser kan påvirke organisasjoner gjennom endring eller dannelse av atferder både kollektivt og individuelt, for eksempel kan sjokkerende og negative hendelser føre til at flere velger å slutte i jobben sin, eller ved traumatiserende negative hendelser kan sikkerhet og rutiner skjerpes inn for å unngå lignende fremtidige hendelser (Morgeson et al., 2015). Disse endringene kan

vedvare og være stabile over tid, eller de kan være dynamiske og endre seg ut ifra hendelsens forløp.

Det er foreløpig vanskelig å si noe om Covid-19 pandemiens endelige konsekvenser eller endringer ettersom den fremdeles er pågående i de fleste deler av verden. Likevel kan det være av interesse å øke bevissthet rundt hvordan hendelser slik som pandemien kan påvirke organisasjoner på individuelt og kollektivt nivå i lengre tid etter hendelsen i seg selv regnes å være over. Det har allerede blitt sett hvordan pandemien har ført til endringer blant annet med tanke på smitteverntiltak som har blitt innført ved flere arbeidsplasser. Det er samtidig blitt registrert en del negative følger i befolkningens mentale helse. Disse kan ha betydning for fremtidige organisatoriske tiltak og hvordan man skal takle følgene for å ivareta tilfredshet, samt redusere stress og engstelighet.

JD-R modellen

Jobbkraft-ressursmodellen (JD-R) sin opprinnelige hensikt var å bidra til å forstå utbrenthet, men er i senere tid videreutviklet slik at den kan anvendes til å forstå ulike former for ansattes velvære og utfordringer på arbeidsplassen. Prinsippene fra jobbkraft-ressursmodellen spiller en sentral rolle for organisering av denne studien og har blitt brukt til å forklare hvordan jobbkraft og ressurser kan påvirke jobbtfredshet. JDR-modellen er i stor grad blitt brukt innen organisasjonsarbeid og empiriske studier (Bakker & Demerouti, 2017). Jobbkraft-ressursmodellen baserer seg på tanken om at enhver jobb vil bestå av både krav og ressurser (Schaufeli, 2017).

I modellen skilles det mellom to ulike prosesser hvor den ene betegnes som helsesvekkende og den andre som en motivasjonell prosess (Skogstad, 2011, s.27). Slik som navnene tilsier fører den helsesvekkende prosessen til henholdsvis negative konsekvenser for den ansatte, mens den motivasjonelle prosessen fører til henholdsvis positive konsekvenser (Schaufeli, 2017). Jobbkraft kan innebære forskjellig krevende faktorer som for eksempel rolleforvirring, høyt press på jobben eller emosjonelle krav for å nevne noen få, disse kan medvirke til den helsesvekkende prosessen. På den andre siden kan innspill som sosial støtte, autonomi og gode tilbakemeldinger medvirke til den motivasjonelle prosessen (Bakker & Demerouti, 2007). Eksplisitt hva som regnes som krav og ressurser kan variere på tvers av arbeidsplasser, og det er også forskjell i hvordan den enkelte ansatte takler jobbkraft. For eksempel kan krav som for en ansatt kan virke spesielt overveldende, for en annen ansatt med mer erfaring bli ansett som en mindre utfordring eller mindre belastende (Skogstad, 2011, s. 29).

Både den motivasjonelle og helsesvekkende prosessen vil være i fokus for studien i denne oppgaven. Med bakgrunn i etablert litteratur virker sosial støtte fra kollegaer og ledere å være en ressurs på arbeidsplassen som bidrar til et godt arbeidsmiljø og positive utfall for den ansatte (Yuh & Choi, 2017). På den andre siden har frykt for Covid-19 vist å ha negative konsekvenser for ansatte og har ført til krevende situasjoner for mange (World Health Organization, 2021a). I henhold til JD-R modellen vil derfor sosial støtte fra kollegaer og ledere fungere som jobbressurser og medvirke til den motivasjonelle prosessen, hvor det positive utfallet er jobbtilfredshet blant ansatte. Både i henhold til JD-R modellen og EST kan frykt for Covid-19 antas å føre til emosjonelle og overveldende jobbkraav som kan føre til den helsesvekkende prosessen og potensielt lavere tilfredshet blant ansatte, noe som igjen kan ha negativt utslag på organisatorisk nivå.

Problemstilling og hypoteser

Målet for studien i denne oppgaven er å undersøke forhold mellom frykt for Covid-19, sosial støtte og jobbtilfredshet med utgangspunkt i JD-R modellen og EST. Dette er viktig for å forsøke å forstå hvilke ressurser og krav som påvirker den ansattes jobbtilfredshet, noe som er av høy relevans for organisasjoners effektivitet og enkeltpersoners livskvalitet og helse. Problemstillingen lyder som følgende: Hvilken sammenheng har frykt for Covid-19 og sosial støtte med jobbtilfredshet for norske arbeidstakere. Med utgangspunkt i oppgavens teoretiske rammeverk og tidligere forskning lyder hypotesene slik:

1. Det er en positiv sammenheng mellom høy grad av støtte fra kollegaer og økt opplevelse av jobbtilfredshet.
2. Det er en positiv sammenheng mellom høy grad av støtte fra ledere og økt opplevelse av jobbtilfredshet.
3. Det er en negativ sammenheng mellom høy grad av frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet.

Metode

Studien i denne oppgaven er en del av bachelor prosjektet «Helsefremmende arbeidsplasser i lys av Covid-19» som er utarbeidet av Senter for helsefremmende forskning ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Studentene ved dette bachelor prosjektet fikk utdelt et ferdigstilt spørreskjema hvor det var benyttet valide instrumenter, og hensikten var å undersøke arbeidstakeres opplevelser rundt Covid-19 pandemien, hjemmekontor eller

fjernarbeid, og det generelle arbeidsmiljøet. Spørreskjemaet besto av en rekke ferdig validerte mål, samt noen nyere og egenutviklede mål.

Utvalg

Respondentene til spørreskjemaet ble rekruttert av studenter ved dette bachelor prosjektet igjennom utvalgsmetoden bekvemmelighetsutvalg. Hver student hadde ansvar for å rekruttere minst 20 respondenter hver. Totalt ble undersøkelsen besvart av 629 respondenter. Målgruppen for undersøkelsen var respondenter innenfor de to norske næringssektorene *faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og helse- og sosialtjenester*. Av respondentene var det 415 kvinner (66%) og 214 menn (34%). Det var ingen av respondentene som oppga svaralternativene «ikke-binær», «annet» eller «ønsker ikke å oppgi». Av respondentene oppga totalt 570 respondenter at de jobbet innenfor næringene faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting og helse- og Sosialtjenester, hvorav 302 (48%) jobbet innen førstnevnte, mens 268 (43%) jobbet innenfor helse- og sosialtjenester. De resterende 59 (ca. 10%) respondentene oppga at de jobbet innenfor en annen næring. Disse respondentene ble ikke fjernet fra datasettet, men ble ekskludert fra regresjonsanalysen da målet med analysen for denne studien var å få innblikk i disse to spesifikke næringene.

Alder ble målt i 11 intervaller hvor det første aldersintervallet startet på 16-20 år. Videre økte intervallene med 5 år per intervall opp til 66 år og eldre. Totalt oppga alle 629 respondenter alderen sin. En stor andel av respondentene befant seg i aldersgruppene 21-25 år og 51-55 år hvorav 114 respondenter (18%) oppga at de var mellom 21-25 år, og 122 respondenter oppga at de var mellom 51-55 år (19%). Videre svarte 275 (44%) respondenter at deres høyeste fullførte utdanning var 3-årig høyere utdanning, den nest største gruppen besto av 221 (35%) respondenter som oppga 5-årig utdanning som deres høyeste fullførte utdanning.

Av respondentene oppga 347 (55%) at de jobbet innenfor offentlig sektor, mens 282 (45%) oppga at de jobbet innen privat sektor, alle respondenter oppga hvilken sektor de jobbet innen. Stillingsprosent ble målt i 3 grupper hvorav den største gruppen var på 474 (75%) respondenter som oppga at de hadde heltid – 100% stilling, deretter svarte 89 (14%) respondenter at de jobbet mellom 51-100% stilling, og den minste gruppen på 66 respondenter (11%) oppga at de jobbet 1-50% stilling.

Prosedyre og design

Datainnsamlingen i denne studien foregikk over en periode på 14 dager (fra 25.01.2021 - 07.02.2021) hvor studentene ved bachelor-prosjektet sendte ut et spørreskjema til respondentene. Studentene ble oppfordret til å sende spørreskjemaet direkte til potensielle deltagere for å lettere nå respondenter som passet det ønskede utvalget. Målgruppen for studien var aktive representanter for norsk arbeidsliv, og kriterier for respondenter var at de måtte jobbe i Norge og forstå norsk. Spørreskjemaet var utformet på norsk og ble sendt ut via et informasjonsskriv med en link til det nettbaserte skjemaet. I informasjonsskrivet ble respondentene opplyst om hensikten med spørreundersøkelsen, som innebærer å undersøke arbeidstakeres opplevelser rundt Covid-19-pandemien, hjemmekontor/ fjernarbeid og det generelle arbeidsmiljøet. Videre opplysninger inkluderte at spørreundersøkelsen var frivillig å delta på og ville ta ca. 15 minutter å fylle ut. Respondenter ble forsikret om at alle svar og data ble anonymisert og behandlet konfidensielt. Til sist ble det informert om at prosjektet følger Personvernombudet for forskning, og Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS (NSD) sine retningslinjer. Kontaktinformasjon lå vedlagt dersom respondentene skulle ha spørsmål.

Instrumenter

Spørreskjemaet som deltagerne besvarte var satt sammen av en rekke ulike instrumenter som målte både demografiske variabler, som for eksempel kjønn og alder, og en rekke variabler relatert til arbeidsmiljø, helse og Covid-19. Instrumentene som er av spesiell interesse for denne oppgaven er instrumentene for jobbtilfredshet, støtte fra leder, støtte fra kollega og frykt for Covid-19.

Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet ble kartlagt med et item fra «Energy Compass» instrumentet som er konstruert med utgangspunkt i JDR-modellen (Schaufeli, 2017). Instrumentet har vist god validitet og reliabilitet og regnes for å være et godt mål på jobbtilfredshet (Schaufeli, 2017). For dette instrumentet skulle respondentene svare på spørsmålet «Hvor tilfreds er du med arbeidet ditt», hvor svaralternativer ble målt med en likert skala fra 1 (*Svært Utilfreds*), 3 (*Hverken Utilfreds eller Tilfreds*) til 5 (*Svært Tilfreds*). Høye skårer ved dette spørsmålet indikerer høy grad av jobbtilfredshet, mens lave skårer indikerer lav grad av jobbtilfredshet.

Kollega- og lederstøtte

Variablene for kollega- og lederstøtte ble målt igjennom to separate instrumenter med tre items for hver av dem. Instrumentene ble utarbeidet av Schaufeli (2015) og benytter en 5-

punkt likert skala for svaralternativ. Disse instrumentene har vist å være valide og reliable mål på kollega- og lederstøtte (Schaufeli, 2015). Spørsmålene hadde samme fraserings for både kollega- og lederstøtte instrumentene, første spørsmålet var «Kan du regne med hjelp og støtte fra kollegaene dine/ nærmeste leder når det trengs?», spørsmål nummer to var «Føler du at arbeidet ditt blir anerkjent og verdsatt av kollegaene dine/ din nærmeste leder?», og til sist «Opplever du at kollegaene dine/ din nærmeste leder er åpen for å diskutere både private og arbeidsrelaterte forhold?». Instrumentene benytter en likert skala for svar med alternativer fra 1 (*Aldri*), 3 (*Noen ganger*), til 5 (*Alltid*). Høyere skårer på disse spørsmålene indikerer at respondenten i høy grad opplever sosial støtte fra kollegaer og ledere, mens lave skårer indikerer lavt nivå for opplevelse av sosial støtte.

Frykt for Covid-19

Frykt for Covid-19 ble målt igjennom Frykt for Covid-19 skalaen (FCV-19S) som består av sju items og ble utviklet i 2020 (Ahorsu, Lin, Imani, Saffari, Griffiths & Pakpour, 2020). Instrumentet har blitt vurdert til å være stabil, robust og gi sammenliknbare resultater på tross av kjønn og alder noe som indikerer at FCV-19S er et godt mål på frykt for Covid-19 (Ahorsu et al., 2020). I spørreskjemaet skulle respondentene rangere syv ulike påstander og til hvilken grad de var enig eller uenig i påstandene. Blant disse påstandene var «Jeg er svært redd for COVID-19», «Jeg er redd for å miste livet som følge av COVID-19» og «Jeg får hjertebank når jeg tenker på å få COVID-19». Her ble det også benyttet en fem-punkt likert skala for svar som gikk fra 1 (*Svært uenig*), 3 (*Hverken Enig eller Uenig*) til 5 (*Svært enig*). Høyere skårer på FCV-19S indikerer større grad av frykt for Covid-19, mens lave skårer indikerer mindre grad av frykt.

Statistiske analyser

Den statistiske analysen ble gjennomført via SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versjon 25. Det ble innledningsvis utført deskriptive analyser med datasettets demografiske variabler for å få oversikt over disse. Dette inkluderte blant annet variablene kjønn, alder, stillingsprosent, ansettelsesforhold og utdanning. Datasettet inneholdt ferdigstilte indeksvariabler for kollegastøtte, lederstøtte og frykt for Covid-19 som sammensatte mål for deres respektive indikatorer.

I denne studien ble hierarkisk regresjonsanalyse valgt som analysemetode for å undersøke sammenheng mellom de uavhengige variablene: frykt for Covid-19, kollegastøtte og lederstøtte, mot den avhengige variabelen jobbtilfredshet. Denne analysemetoden ble valgt for å bedre kunne sikre modellens empiriske kvalitet, samt å gjøre det mer oversiktlig og

tydelig hvilke prediktorer som kan ha sammenheng med utfallsvariabelen. Analysen ble gjennomført separat for de to yrkesgruppene med split-file. Det ble også utført en Pearson's korrelasjonsanalyse av testvariablene for å sjekke

Parametriske tester slik som regresjonsanalyser krever at det sjekkes for om visse forutsetninger er møtt for å benytte analysemetoden (Field, 2018). Forutsetningene om linearitet og additivitet, uavhengige feil, homoskedastisitet, multikollinearitet og normalfordeling av residualene var alle møtt. Dette ble blant annet sett ved at ingen prediktorer har høyere korrelasjon med hverandre enn 0.8 (Se appendiks A), og VIF lå sentrert rundt 1 – 1.4. En visuell inspeksjon av P-P Plot viste at forutsetningene for linearitet og additivitet var møtt (Se appendiks B). For å teste for uavhengige feil ble det utført en Durbin-Watson test hvor en skåre på 1.77 indikerte at det er liten sammenheng mellom residualene (Field, 2018). Forutsetningen for homoskedastisitet ble testet gjennom en Levene's test. For å teste for normalfordeling i residualene ble det gjort en visuell analyse av et histogram som viste relativ normalfordeling. I henhold til Kurtosis score 1.34 var utvalget noe leptokurtisk, men dette ble vurdert til å være innenfor akseptable rammer for normalfordeling.

Resultater

Tabell 1 demonstrerer en hierarkisk regresjonsanalyse med tre modeller for deltagere i næringsgruppen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. Den avhengige variabelen var jobbtilfredshet, og prediktor variablene var frykt for Covid-19, kollegastøtte og lederstøtte. Kjønn, alder, ansettelsesforhold, stillingsprosent og utdanning ble valgt som kontrollvariabler. Modell 1 med variablene kjønn og alder forklarte 0% av variansen for jobbtilfredshet, $adjR^2 = .00$, $F(2, 299) = 1.58$, $p = .208$. Modell 2 legger til variablene ansettelsesforhold, stillingsprosent og utdanning, og forklarer mindre enn modell 1, $adjR^2 = -.00$, $F(5, 296) = 0.88$, $p = .493$. Modell 3 forklarer derimot 20% av variansen for jobbtilfredshet når variablene frykt for Covid-19, kollegastøtte og lederstøtte blir lagt til, $adjR^2 = .20$, $F(8, 293) = 10.49$, $p < .001$. I regresjonsmodellen var kollegastøtte den sterkeste prediktoren for jobbtilfredshet, $\beta = .28$, $p < .001$, etterfulgt av lederstøtte, $\beta = .18$, $p = .005$. Til sist hadde frykt for Covid-19 en signifikant negativ effekt på jobbtilfredshet, $\beta = -.17$, $p = .002$.

Tabell 1

Hierarkisk regresjonsanalyse for jobbtilfredshet i Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (n = 302)

Variabel	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>t</i>	<i>adjR</i> ²	ΔR^2
Modell 1					.00	.01
Kjønn	0.14	0.08	.10	1.67		
Alder	0.01	0.02	.04	0.70		
Modell 2					-.00	.00
Kjønn	0.14	0.09	.09	1.59		
Alder	0.01	0.02	.02	0.41		
Ansettelsesforhold	0.04	0.07	.04	0.61		
Stillingsprosent	0.11	0.10	.07	1.10		
Utdanning	-0.00	0.06	-.00	-0.07		
Modell 3					.20	.21
Kjønn	0.06	0.08	.04	0.80		
Alder	0.03	0.01	.10	1.86		
Ansettelsesforhold	0.06	0.06	.05	0.92		
Stillingsprosent	0.05	0.09	.03	0.58		
Utdanning	-0.04	0.05	-.04	-0.70		
Frykt for Covid-19	-0.18	0.06	-.17**	-3.14		
Kollegastøtte	0.33	0.07	.28***	4.40		
Lederstøtte	0.16	0.06	.18**	2.82		

Notat. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Tabell 2 demonstrerer en hierarkisk regresjonsanalyse med tre modeller for deltagere i næringsgruppen helse- og sosialtjenester. Den avhengige variabelen var jobbtilfredshet, og prediktor variablene var frykt for Covid-19, kollegastøtte og lederstøtte. Kjønn, alder, ansettelsesforhold, stillingsprosent og utdanning ble valgt som kontrollvariabler. Modell 1 med variablene kjønn og alder forklarte 5% av variansen for jobbtilfredshet, $adjR^2 = .05$, $F(2, 265) = 7.71$, $p = .001$. Modell 2 legger til variablene ansettelsesforhold, stillingsprosent og utdanning, og forklarer 6% av variansen, $adjR^2 = .06$, $F(5, 262) = 4.60$, $p < .001$. Når variablene frykt for Covid-19, kollegastøtte og lederstøtte ble lagt til for modell 3 forklarte den 23% av variansen, $adjR^2 = .23$, $F(8, 259) = 10.90$, $p < .001$. I regresjonsmodellen var

kollegastøtte den sterkeste prediktoren for jobbtilfredshet, $\beta = .29, p < .001$, etterfulgt av alder, $\beta = .24, p < .001$. Ansettelsesforhold, $\beta = .14, p = .020$, stillingsprosent, $\beta = .16, p = .021$, og lederstøtte, $\beta = .16, p = .014$ var også signifikante. Variabelen frykt for Covid-19 var derimot ikke signifikant for jobbtilfredshet i denne næringen, $\beta = -.11, p = .055$.

Tabell 2

Hierarkisk regresjonsanalyse for jobbtilfredshet i Helse- og Sosialtjenester (n = 268)

Prediktor	<i>b</i>	<i>SEb</i>	β	<i>t</i>	<i>adjR</i> ²	ΔR ²
Modell 1					.05	.06
Kjønn	0.10	0.11	.06	0.96		
Alder	0.06	0.02	.23***	3.86		
Modell 2					.06	.03
Kjønn	0.10	0.11	.06	0.94		
Alder	0.05	0.02	.19**	2.80		
Ansettelsesforhold	0.10	0.08	.08	1.26		
Stillingsprosent	0.18	0.07	.19*	2.57		
Utdanning	-0.06	0.07	-.05	-0.80		
Modell 3					.23	.17
Kjønn	0.10	0.10	.06	1.05		
Alder	0.07	0.02	.24***	3.90		
Ansettelsesforhold	0.17	0.07	.14*	2.34		
Stillingsprosent	0.15	0.06	.16*	2.33		
Utdanning	-0.10	0.07	-.09	-1.41		
Frykt for Covid-19	-0.12	0.06	-.11	-1.92		
Kollegastøtte	0.34	0.07	.29***	4.60		
Lederstøtte	0.13	0.05	.16*	2.48		

Notat. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Diskusjon

Denne studiens formål har vært å undersøke hvilken sammenheng frykt for Covid-19 og sosial støtte på arbeidsplassen har med jobbtilfredshet for ansatte i to forskjellige næringer i Norge. En hierarkisk regresjonsanalyse viste en signifikant sammenheng mellom prediktorvariablene frykt for Covid-19, kollegastøtte, lederstøtte og utfallsvariabelen jobbtilfredshet for respondenter innen næringen for faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting. En hierarkisk regresjonsanalyse for respondenter innen næringen for helse- og sosialtjenester viste derimot kun sammenheng mellom prediktorvariablene kollegastøtte og lederstøtte med jobbtilfredshet, men ikke frykt for Covid-19. Resultatene fra de hierarkiske regresjonsanalysene ga støtte for hypotese 1 og 2 for begge næringene som antar en positiv sammenheng mellom kollegastøtte og jobbtilfredshet, samt mellom lederstøtte og jobbtilfredshet. Resultatene ga derimot kun støtte for hypotese 3 innen næringen for faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting denne hypotesen antok negativ sammenheng mellom frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet.

Kollegastøtte og jobbtilfredshet

Studiens første hypotese antok en positiv sammenheng mellom høy grad av støtte fra kollegaer og økt opplevelse av jobbtilfredshet. Den første hypotesen får støtte fra resultatene av begge regresjonsanalysene (Tabell 1 og 2). Resultatene viser en positiv signifikant sammenheng mellom kollegastøtte og jobbtilfredshet, dette tilsier at respondenter innen begge de to næringene som rapporterte høyere grad av støtte fra kollegaer, også hadde en tendens til å rapportere høyere grad av jobbtilfredshet. Tidligere funn rundt sosial støtte og dens sammenheng med ansattes jobbtilfredshet samsvarer med denne studiens resultater, noe som videre understreker viktigheten av sosial støtte og godt arbeidsmiljø (f.eks. Ducharme & Martin, 2000; Yuh & Choi, 2017). Disse resultatene gir også mening i lys av JD-R modellen og viser til at sosial støtte kan regnes som en jobbressurs som bidrar til den motivasjonelle prosessen og videre til positive utfall for den ansatte, som i dette tilfellet er jobbtilfredshet (Bakker & Demerouti, 2007). Fra EST perspektivet er det relevant å nevne at kollegastøtte kan virke til å ha en relativt stabil sammenheng med jobbtilfredshet til tross for at Covid-19 pandemien i denne studien antas å være en kritisk og omfattende hendelse. Tidligere etablert forskning og denne studiens resultater, har begge sett at det virker til å være en positiv sammenheng mellom kollegastøtte og jobbtilfredshet (Yuh & Choi, 2017). At funnene samsvarer på tvers av tiden mellom studiene ble utført, og til tross for at pandemien oppstod, kan dette potensielt indikere at sammenhengen mellom kollegastøtte og jobbtilfredshet er

relativt stabil på tross av omfattende hendelser og tid. Å fremme et trygt og godt arbeidsmiljø hvor ansatte opplever høy grad av sosial støtte fra kollegaer blir derfor ikke noe mindre viktig både under og etter pandemien.

Lederstøtte og jobbtillfredshet

Studiens andre hypotese antok en positiv sammenheng mellom høy grad av støtte fra nærmeste leder og økt opplevelse av jobbtillfredshet. Hypotesen får støtte igjennom resultatene fra begge regresjonsanalysene (Tabell 1 og 2). Dette tilsier at ansatte innenfor begge de norske næringene som rapporterte høy grad av støtte fra nærmeste leder hadde tendens til å også rapportere høyere grad av jobbtillfredshet. Resultatene er i tråd med en tidligere studie som også fant sammenheng mellom sosial støtte fra ledere og høyere grad av jobbtillfredshet (Yuh & Choi, 2017). Begge hypotesene om positiv sammenheng mellom sosial støtte og jobbtillfredshet får støtte fra resultatene i regresjonsanalysene, og respondenter som rapporterte høy grad av opplevd kollega- og lederstøtte, hadde også tendens til å rapportere høyere nivå av jobbtillfredshet.

Som nevnt innledningsvis i studien kan jobbtillfredshet betraktes som en form for evaluering av ens egne omstendigheter på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Locke (1976) sin definisjon av jobbtillfredshet som vurderinger av ens egen jobb eller opplevelser på jobb som medfører en behagelig eller positiv emosjonell tilstand, understreker dette (Saari & Judge, 2004). Dette vil da si at jobbtillfredshet er ikke noe som passivt skjer den ansatte, men et resultat av den ansattes vurderinger av egne omstendigheter og tilværelse på arbeidsplassen. Når resultatene fra regresjonsanalysene viser at kollega- og lederstøtte har en positiv sammenheng med jobbtillfredshet, kan dette da indikere at disse formene for sosial støtte på arbeidsplassen blir vurdert av de ansatte som kilder til jobbtillfredshet. I henhold til JD-R modellen kan det antas at både kollega- og lederstøtte er ressurser for den ansatte som bidrar til den motivasjonelle prosessen. I lys av EST virker det også til at disse funnene gjentar seg og potensielt er relativt stabile på tvers av tid, til tross for at pandemien oppstod.

Frykt for Covid-19 og jobbtillfredshet

Studiens tredje hypotese antok negativ sammenheng mellom høy grad av frykt for Covid-19 og jobbtillfredshet. Hypotesen fikk kun støtte fra resultatene av regresjonsanalysen for faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (Tabell 1). I denne næringen hadde respondenter som skåret høyere på frykt for Covid-19 en tendens til å rapportere lavere grad av jobbtillfredshet. Hypotesen fikk ikke støtte fra resultatene av regresjonsanalysen for helse-

og sosialtjenester selv om en negativ korrelasjon ble funnet da p verdien var ganske nære, men fortsatt under terskelen for signifikansnivå (Tabell 2). Funnene fra den første regresjonsanalysen som er oppsummert i tabell 1 er i samsvar med funn fra tidligere forskning som har sett hvordan frykt for Covid-19 førte til lavere tilfredshet blant ansatte (Labrague & de Los Santos, 2020). Det er svært interessant at frykt for Covid-19 ikke så ut til å ha noen signifikant sammenheng med jobbtfredshet for ansatte innen helse- og sosialtjenester i og med at flere studier som har undersøkt frykt, eller frykt for Covid-19 og arbeidsmiljø ofte er blitt utført med respondenter som er ansatt innen denne næringen (f.eks. Labrague & de Los Santos, 2020; Al-Hamdan, Manojlovich & Tanima, 2017). Det er likevel av betydning å nevne at det foreligger en del forskjeller, for eksempel studien av Labrague & de Los Santos (2020) som ble utført med sykepleiere ved «frontlinjen» i Filippinene under et tidligere stadiet av pandemiens utvikling. Sammenlignet er denne studien utført i et senere stadium av pandemien, med norske respondenter og ikke begrenset spesifikt til sykepleiere ved sykehus.

Det er vanskelig å si noe om dette er faktorer som kan ha direkte påvirkning på opplevelsen av frykt for Covid-19, men i henhold til EST kan spesielt pandemiens utviklingsforløp og intensitet ha innvirkning på hvordan hendelsen håndteres på kollektivt nivå innad en organisasjon. Det kan derfor tenkes at ansatte innen helse- og sosialtjenester potensielt har hatt mulighet til å opparbeide seg mer erfaring over tid ettersom de også har vært mer direkte involvert med viruset og potensielt smittende pasienter eller klienter. Som det ble nevnt tidligere i JD-R modellen kan erfaring være en faktor som påvirker hvorvidt et krav blir oppfattet som et overveldende eller belastende jobbkrav (Skogstad, 2011, s. 29). Også i henhold til EST kan betydelige forskjeller foreligge i hvilke tiltak som allerede er iverksatt både på tvers av organisasjoner og på tvers av land som kan medvirke til denne forskjellen (Morgeson et al., 2015).

Til tross for at studiens tredje hypotese ikke støttes av resultatene fra den ene regresjonsanalysen, vil det være viktig å evaluere hvilke konsekvenser frykt for Covid-19 kan ha for ansatte i andre sektorer i næringslivet på lang sikt. Ansatte innen faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting som skåret høyere på frykt for Covid-19 hadde en tendens til å rapportere lavere grad av jobbtfredshet. Dette indikerer potensielt at for ansatte innen denne næringen kan høyere grad av frykt føre til lavere jobbtfredshet. Å sikre ansattes jobbtfredshet er viktig både på individuelt og kollektivt nivå, og i henhold til EST kan hendelser og effekten av de potensielt påvirke i lang tid etter hendelsen i seg selv opphører (Morgeson et al., 2015).

Kontrollvariabler og jobbtilfredshet

Til sist er det interessant å nevne at kontrollvariablene alder, stillingsprosent og ansettelsesforhold også viste signifikant sammenheng med utfallsvariabelen jobbtilfredshet innen helse- og sosialtjenester. Spesielt alder viste seg å være signifikant innen alle tre modellene i regresjonsanalysen (Tabell 2). I dette tilfellet hadde respondenter som rapporterte høyere alderskategori, stillingsprosent eller ansettelsesforhold en tendens til å rapportere høyere grad av jobbtilfredshet. Det vil si at innen helse- og sosialtjenester ser jobbtilfredshet også ut til å øke med alder, høyere stillingsprosent og høyere ansettelsesforhold. Disse funnene er vanskelige å diskutere gjennomgående opp mot teori da funnene var uventede og faller utenfor studiens hypoteser. Men i henhold til JD-R modellen kan det potensielt bety at disse variablene fungerer som jobbbressurser for ansatte innenfor helse- og sosialtjenester, noe som ville vært interessant å undersøke for fremtidige studier om jobbtilfredshet.

Teoretiske og praktisk implikasjoner

Jobbtilfredshet er, som nevnt innledningsvis, en av de mest studerte holdningstypene innen arbeidslivsforskning (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Det er gjort mangfoldige studier av jobbtilfredshet i relasjon til en rekke faktorer, blant annet sosial støtte på arbeidsplassen, men naturlig nok er ikke jobbtilfredshet foreløpig blitt omfattende undersøkt i sammenheng med frykt for Covid-19. Funnene fra denne studien kan potensielt bidra til en mer helhetlig forståelse av individuell og kollektiv jobbtilfredshet under omfattende og kritiske hendelser. Selv om funnene er begrenset til et kort innblikk i hva som påvirker jobbtilfredshet for ansatte i spesifikke deler av norsk næringsliv, kan de ha overføringsverdi for videre forskning som en del av et mer utfoldende bilde av jobbtilfredshet under Covid-19 pandemien. Samtidig kan også denne studien bidra til å ytterligere understreke viktigheten av sosial støtte, samt å kaste lys over hvordan frykt som oppstår som resultat av kritiske hendelser, kan ha innvirkning på ansattes tilfredshet på jobb. Det er foreløpig vanskelig å si noe om det totale omfanget og konsekvensene av pandemien i og med at den enda pågår i store deler av verden. Likevel kan studier utført under pandemien, som utforsker jobbtilfredshet og arbeidsmiljø, potensielt bidra til å videreutvikle relevant teori eller være gode mål for senere forskning som eksempelvis benytter EST for å undersøke pandemiens omfang.

Det ser ut til at funnene fra denne studien er i tråd med tidligere funn rundt frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet for den faglige, vitenskapelige og teknisk tjenesteytende næringen (Labrague & de Los Santos, 2020). Derimot står resultatene for helse- og sosialtjenester næringen i kontrast med hva tidligere forskning fant, noe som er av interesse

når den delen av utvalget som representerte denne næringen i teorien ligner mer på utvalget fra studien som er nevnt i denne oppgaven (Labrague & de Los Santos, 2020). En videre implikasjon på bakgrunn av dette kan derfor være å undersøke om det foreligger underliggende forskjeller i oppfattelse av jobbkrav og jobbbressurser på tvers av ulike yrkesgrupper, og kanskje spesielt i ulike yrkesgrupper innad helse- og sosialtjenester næringen. Denne studien hadde ikke formål om å undersøke forskjeller i resultatene mellom de to norske næringene, men fant derimot forskjeller som kan være av interesse for videre forskning. Å undersøke hva som kan forårsake forskjeller i frykt for Covid-19 mellom ulike næringer eller yrkesgrupper vil potensielt være svært relevant for fremtidige studier. Dette kan muligens bidra til å forstå hva som påvirker frykt blant ansatte og hvordan arbeidsplasser og organisasjoner best mulig kan tilrettelegge for jobbtilfredshet ved å redusere slik frykt.

Denne studien kan bidra til å dyrke feltet for arbeidspsykologi i Norge, og gir et begrenset, men unikt innblikk i en krevende og svært omfattende hendelse. Funnene er derfor begrenset til en spesifikk tidsperiode under Covid-19 pandemien, men kan likevel bidra med et utgangspunkt for videre forskning som ønsker å undersøke arbeidslivet før, under og etter pandemien. For videre implikasjoner kunne det vært spesielt interessant å undersøke denne studiens variabler med et longitudinelt design og med en mer generaliserbar utvalgsmetode, dette kunne bidratt til å gjøre det enklere og mer pålitelig å si noe om den faktiske utviklingen og retningen av funnene. Frykt for Covid-19 er en variabel som trolig vil endre seg mye i løpet at pandemiens mange stadier og utvikling, en longitudinell studie vil derfor lettere kunne se denne utviklingen og undersøke hva som påvirker endringene og hva dette har å si for ansattes jobbtilfredshet. Det ville også vært interessant å undersøke om de ikke-signifikante funnene fra denne studien er en virkning av utviklingsforløpet til pandemien, potensielt ved å undersøke om funnene er stabile over tid.

Det ble kun undersøkt sammenheng mellom frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet i denne studien, men ikke hvilke spesifikke bekymringer som fører til frykten som kan påvirke jobbtilfredshet. Videre forskning ville kanskje derfor funnet det interessant å undersøke hvilke bekymringer som øker frykten blant ansatte og potensielt reduserer jobbtilfredshet. Dette kan bidra til å videreutvikle instrumenter som Frykt for Covid-19 skalaen eller andre instrumenter med hensikt om å undersøke frykt og bekymring på arbeidsplassen. Jobbsikkerhet er en faktor som er blitt sett å henge sammen med ansattes jobbtilfredshet (Sora et al., 2009). Dette kan potensielt være en av flere bekymringer som kan påvirke resultatene og eventuelle forskjeller i frykt og jobbtilfredshet. Det ville for eksempel være interessant å undersøke om forskjellene i frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet blir påvirket av jobbsikkerhet versus jobb u-sikkerhet.

Pandemien har synliggjort hvordan enkelte yrker regnes som samfunnskritiske, blant disse er helse- og omsorgsyrker (Regjeringen, 2021). Det kan være interessant for videre forskning å undersøke hvorvidt ansatte i samfunnskritiske yrker opplever mer jobbsikkerhet og derfor også mindre frykt for Covid-19.

Styrker og begrensninger

Det er både begrensninger og styrker ved denne studien som er viktig å belyse for videre forskning. Denne studien har et unikt utgangspunkt gitt pandemiens stadige utvikling og skiftninger, det er også derfor spesielt viktig å opplyse om både begrensningene og styrkene.

Utvalgsmetoden som ble benyttet for dette prosjektet var bekvemmelighetsutvalg, noe som innebærer at respondenter blir valgt ut ifra hvem som er tilgjengelig eller lett å få tak i (Langdridge, 2015, s. 46-47). Studentene ved bachelorprosjektet som denne studien er en del av ble oppfordret til å direkte rekruttere respondenter som de visste falt innenfor kriteriene til prosjektet (jobbe i Norge, kunne norsk), og som helst jobbet innenfor de to næringene som var målgruppen for respondenter. Dette medfører at utvalget ikke nødvendigvis gir et representativt bilde av den teoretiske populasjonen som studien ønsker å si noe om, og det blir derfor vanskeligere å kunne med sikkerhet si at funnene er generaliserbare (Schwarz, Groves & Schuman, 1998). For eksempel har enkelte av denne studiens demografiske variabler skjev fordeling. Blant annet er det en overvekt av kvinnelige respondenter (415) sammenlignet med menn (214). Det er også flest respondenter innen de to alderskategoriene 21-25 år (114) og 51-55 år (122), noe som potensielt gjenspeiler at studenter ved prosjektet henholdsvis kan ha rekruttert nære bekjente og slektninger.

På bakgrunn av utvalgsmetode og skjev fordeling av enkelte demografiske variabler bør det benyttes forsiktighet ved generalisering av funnene i denne studien. Derimot er utvalget til sammen relativt stort, noe som potensielt kan øke nivået for hvor stor trygghet vi kan ha om at funnene i utvalget tilsvarer det man ville funnet om man skulle undersøkt hele den teoretiske populasjonen (Langdridge, 2015, s.51). Det også viktig å påpeke at i mange tilfeller kan bekvemmelighetsutvalg være det mest gunstige for studien, for eksempel sikret bekvemmelighetsutvalg i denne studien at utvalget representerer aktive arbeidstakere i det norske næringslivet, noe som var viktig for å kunne si noe om ansattes opplevelser og erfaringer med det å jobbe under pandemien.

Det ble benyttet et spørreskjema for å samle inn data til dette prosjektet, noe som medbringer både fordeler og ulemper. Et problem som oppstår ved spørreskjema som metode

er at det hovedsakelig baserer seg på respondentenes subjektive meninger og oppfatninger rundt spørsmålene, noe som innebærer at utformingen av spørreskjemaet må ta hensyn til en rekke ting (Schwarz, Knäuper, Oyserman & Stich, 2008). Blant annet lengde på spørreskjemaet, samt formuleringen og ordlyden av spørsmålene må være nøye gjennomtenkt for at respondenten skal forstå hva som faktisk blir spurt om. Det er også viktig at spørsmålene ikke er ledende eller bærer preg av hvilke svar som ville stilt respondentene i godt eller dårlig lys da dette kan føre til sosial ønskelighet (Schwarz et al., 2008). Sosial ønskelighet bidrar til at respondentene ønsker å besvare spørsmålene på en måte som stiller de i et godt lys. For eksempel kunne en respondent i denne studien rapportert høy grad av kollega- og lederstøtte for å fremstille seg selv som del av et godt arbeidsmiljø, som kan oppleves som ønskelig. Ved å stille spørsmål som ikke bærer preg av verdiladning eller holdninger kan man redusere effekten av sosial ønskelighet (Schwarz et al., 2008).

I spørreskjemaet som respondentene besvarte ble det hovedsakelig benyttet lukkede spørsmål, noe som innebærer at svaralternativene til respondentene er begrenset til allerede formulerte svar eller likert-skalaer (Langdridge, 2015, s.73). Dette medfører at respondentene ikke har den friheten til å svare slik de kanskje ønsker ved visse spørsmål, noe som gjør det viktig at spørsmålene og svaralternativene er konstruert slik at de klarer å fange mest mulig av variansen (Langdridge, 2015, s.73). Dette kan blant annet ha vært en begrensning ved måling av jobbtilfredshet som kun består av en skala med kun ett item. Til tross for at instrumentet har vist god validitet og reliabilitet kan dette risikere at spørreskjemaet ikke klarer å fange opp nok av variansen. Lukkede spørsmål og likert skalaer kan også medføre en risiko for at respondentene faller inn i et svar-mønster hvor de fortsetter å besvare spørsmålene i lik stil (Schwarz et al., 2008). Effekten av dette kan ha blitt redusert ved å benytte ulike variasjoner av frekvensskalaer og endre ordlyden ved spørsmålene i spørreskjemaet som respondentene mottok (Schwarz et al., 2008).

En annen begrensning som er viktig å nevne spesielt for denne studien er at frykt for Covid-19 med stor sannsynlighet kan variere eller endre seg i tråd med pandemiens utvikling. Vaksinerings av befolkningen, økende eller synkende smittetall og muterte variasjoner av viruset igjennom pandemiens forløp er alle betydelige faktorer som kan ha innvirkning på frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet. I tillegg vil faktorer som erfaring og økende grad av kunnskap om viruset potensielt kunne redusere frykt for viruset (Skogstad, 2011, s. 29). Denne studien gir derfor et unikt innblikk i et spesifikt tidsrom av Covid-19 pandemien i Norge og gjør det spesielt vanskelig både å gjenskape og å generalisere funnene for fremtidig forskning. At studien ikke er longitudinelt begrenser også dette innblikket til et veldig

spesifikt tidsrom og gjør det vanskelig å si noe om disse funnene hadde endret seg eller vært stabile over tid. Dette gjør derimot ikke funnene noe mindre viktige, og det at studien gir et unikt innblikk kan også være av interesse for senere forskning for eksempel dersom en skulle undersøkt frykt for Covid-19 igjennom pandemiens forløp, da kunne denne studien vært en av flere studier som kunne bidratt til et slikt innblikk. Det er også relativt få studier til nå som har undersøkt frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet i Norge, noe som gjør at denne studien kan bidra til videre innsyn i det norske næringslivet under pandemien. Flere av funnene i denne studien var også i tråd med tidligere forskning, noe som kan underbygge at funnene fra denne studien er viktige og bør betraktes for videre forskning.

Konklusjon

Formålet med denne studien var å undersøke hvilken sammenheng sosial støtte og frykt for Covid-19 har med jobbtilfredshet i lys av event systems theory og jobbkrav-ressursmodellen. Frykt for Covid-19 er fremdeles relativt nytt og er derfor ikke foreløpig blitt undersøkt i stor grad enda. Derfor kan denne studien bidra til å gi et unikt innblikk i sammenhengen mellom sosial støtte, frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet, som potensielt kan inspirere til videre forskning på denne sammenhengen. Resultatene fra analysene i denne studien viste en positiv signifikant sammenheng mellom kollega- og lederstøtte med jobbtilfredshet for begge de norske næringene. Derimot viste frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet en negativ signifikant sammenheng kun for den faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteytende næringen. Funnene fra denne studien virker til å indikere at det er en positiv sammenheng mellom sosial støtte og jobbtilfredshet, noe som er i samsvar med tidligere forskning, mens funnene er noe tvetydige for sammenhengen mellom frykt for Covid-19 og jobbtilfredshet. Studiens design og metode gjør det ikke mulig å fastslå noen kausalitet ved funnene, derfor anmodes det videre studier med et longitudinelt design for å undersøke årsakssammenheng og resultater over lengre tid. Jobbtilfredshet har blitt undersøkt som en viktig og sentral komponent for ansatte og organisasjoners velvære. Ved omfattende og kritiske hendelser som potensielt truer ansattes arbeidsmiljø og velvære blir det derfor kanskje viktigere enn noen gang å forstå hva som påvirker jobbtilfredshet og bygge opp under helsefremmende arbeidsplasser med ansattes tilfredshet som en sentral markør.

Referanseliste

- 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*, 1-9. <https://doi.org/10.1007/s11469-020-00270-8>
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian nursing work environments, intent to stay, and job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103-110. <https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arbeidstilsynet. (u.å.). *Psykososialt arbeidsmiljø*. Hentet 21. Mai 2021 fra <https://www.arbeidstilsynet.no/tema/psykososialt-arbeidsmiljo/>
- 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. (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>
- Berkman, L. F., & Glass, T. (2000). Social integration, social networks, social support, and health. *Social epidemiology*, 1(6), 137-173.
- Buunk, B. P. (1990). Affiliation and helping interactions within organizations: A critical analysis of the role of social support with regard to occupational stress. *European review of social psychology*, 1(1), 293-322. <https://doi.org/10.1080/14792779108401865>
- Ducharme, L. J., & Martin, J. K. (2000). Unrewarding work, coworker support, and job satisfaction: A test of the buffering hypothesis. *Work and occupations*, 27(2), 223-243. <https://doi.org/10.1177/0730888400027002005>
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* 5th ed. SAGE Publications Ltd.

- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The career development quarterly*, 56(2), 150-156. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00027.x>
- Judge, T. A., Zhang, S. C., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. *Essentials of Job Attitudes and Other Workplace Psychological Constructs*, 207-241.
- Kaufman, G., & Kaufman, A. (2015). Psykologi i organisasjon og ledelse (5. utg.). *Bergen: Fagbokforlaget*.
- Labrague, L. J., & de Los Santos, J. A. A. (2020). Fear of Covid-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of nursing management*. 29(3), 395-403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: A test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1), 96-118. <https://doi.org/10.1177/0734016808324230>
- Lippens, L., Moens, E., Sterkens, P., Weytjens, J., & Baert, S. (2021). How do employees think the COVID-19 crisis will affect their careers?. *Plos one*, 16(5), e0246899. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0246899>
- Mansoor, M., Fida, S., Nasir, S., & Ahmad, Z. (2011). The impact of job stress on employee job satisfaction a study on telecommunication sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), 50.
- Mertens, G., Gerritsen, L., Duijndam, S., Salemink, E., & Engelhard, I. M. (2020). Fear of the coronavirus (COVID-19): Predictors in an online study conducted in March 2020. *Journal of Anxiety Disorders*, 74, 102258. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2020.102258>
- Morgeson, F. P., Mitchell, T. R., & Liu, D. (2015). Event system theory: An event-oriented approach to the organizational sciences. *Academy of Management Review*, 40(4), 515-537. <https://doi.org/10.5465/amr.2012.0099>
- Næringslivets Hovedorganisasjon. (u.å.-a). *Arbeidsmiljø og stress*. Hentet 21. mai 2021 fra <https://arbinn.nho.no/hms/arbeidsmiljo-og-trivsel/konflikter-og-stress/>

- Næringslivets Hovedorganisasjon. (u.å.-b). *Et godt arbeidsmiljø gir høy verdiskaping*. Hentet 21. mai 2021 fra <https://www.nho.no/tema/arbeidsliv/artikler/et-godt-arbeidsmiljo-gir-hoy-verdiskaping/>
- Okeke, C. I., & Mtyuda, P. N. (2017). Teacher Job Dissatisfaction: Implications for Teacher Sustainability and Social Transformation. *Journal of Teacher Education for Sustainability, 19*(1), 57-68.
- Regjeringen (2021, 28. april). *Liste over kritiske samfunnsfunksjoner*. Hentet 1. juni 2021 fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/samfunnssikkerhet-og-beredskap/innsikt/liste-over-kritiske-samfunnsfunksjoner/id2695609/>
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management, 43*(4), 395-407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Schaufeli, W. B. (2015). Engaging leadership in the job demands-resources model. *Career Development International. https://doi.org/10.1108/CDI-02-2015-0025*
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics, 2*(46), 120-132. <https://doi.org/10.1016/J.ORGDYN.2017.04.008>
- Schwarz, N., Groves, R. M., & Schuman, H. (1998). Survey methods. *The handbook of social psychology, 1*, 143-179.
- Schwarz, N., Knäuper, B., Oyserman, D., & Stich, C. (2008). The psychology of asking questions. *International handbook of survey methodology*, 18-34.
- Skogstad, A. (Red.). (2011). *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (utg. 2). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Sora, B., Caballer, A., Peiro, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 18*(2), 125-147. <https://doi.org/10.1080/13594320802211968>
- Wang, C., Pan, R., Wan, X., Tan, Y., Xu, L., McIntyre, R. S., Choo, F. N., Tran, B., Ho, R., Sharma, V. K., & Ho, C. (2020). A longitudinal study on the mental health of general

population during the COVID-19 epidemic in China. *Brain, behavior, and immunity*, 87, 40-48. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.028>

World Health Organization. (2021a, 13. mai) *Coronavirus disease (Covid-19)*. Hentet 22. mai 2021 fra <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>

World Health Organization. (2021b, 20. Mai) *WHO Coronavirus (Covid-19) Dashboard*. Hentet 21. mai 2021 fra https://covid19.who.int/?gclid=Cj0KCQjwyN-DBhCDARIsAFOELTkUdZ79U12sj5K5cKPR8rdYIWJ2u8jgqBoSdYsNjD-HqphuEsjrPWlaAiTZEALw_wcB

Yuh, J., & Choi, S. (2017). Sources of social support, job satisfaction, and quality of life among childcare teachers. *The Social Science Journal*, 54(4), 450-457. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2017.08.002>

Appendiks

- A.** Deskriptiv statistikk og Pearson's korrelasjonsanalyse av studiens variabler
- B.** P-plot av residualer for den avhengige variabelen jobbtilfredshet i regresjonsanalysen

Appendiks A

Deskriptiv statistikk og Pearson's korrelasjonsanalyse av studiens variabler (N = 629)

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4
1. Jobbtilfredshet	4.03	0.74	-	-.20***	.36***	.36***
2. Frykt for Covid-19	1.92	0.70		-	-.11**	-.15***
3. Kollegastøtte	3.94	0.62			-	.52***
4. Lederstøtte	3.80	0.86				-

Notat. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Appendiks B

