

Bendik Hansen Overskott

Jobbengasjement hos barnehageansatte

En undersøkelse av jobbkrav og jobbressurser,
og den modererende effekten av resiliens på
jobbengasjement

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Marit Christensen

Mai 2021

Bendik Hansen Overskott

Jobbengasjement hos barnehageansatte

En undersøkelse av jobbkrav og jobbressurser, og
den modererende effekten av resiliens på
jobbengasjement

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Marit Christensen
Mai 2021

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Det har vært en givende og utfordrende prosess å skrive denne masteroppgaven. Jeg er glad for at jeg har fått muligheten til å arbeide med et prosjekt på denne størrelsen, og at jeg har tilegnet meg enormt med kunnskap underveis. Gjennom litteraturgjennomgang, hypoteseutvikling, og dataanalysene, har jeg fått innsikt i hvordan å drive et forskningsprosjekt. Selv om arbeidet i stor grad har foregått selvstendig, er det viktige støttespillere jeg må få takke. Først og fremst ønsker jeg å takke min dyktige og stødige veileder, Marit Christensen, for din tilgjengelighet, kunnskap og for alle diskusjonene og råd du har stilt deg disponibel til. Videre er det på sin plass å rette en stor takk og takknemmelighet til Friskgården ved Aud Ramberg, som har latt meg få ta i bruk datamaterialet som jeg har benyttet i oppgaven.

Selv om året 2020 til 2021 har vært annerledes og bydd på utfordringer, har det vært fint også å ha et klassemiljø på arb.org. som har bestått til tross for situasjonen. Å ha likesinnede å henvende seg til for deling av frustrasjon og diskusjoner har vært svært nyttig, og viser at det er viktig å ha mennesker og støtte rundt seg. Jeg vil også få takke foreldrene mine, som alltid er støttende, og som viser stor interesserte for det jeg gjør. Til slutt en takk til samboeren min – din tålmodighet og støtte har betydd mye.

Trondheim, mai 2021

Bendik Hansen Overskott

Sammendrag

I lys av jobbkrav-ressursmodellen (JD-R), undersøker denne studien sammenhengene mellom tre jobbressurser, resiliens, ulike typer jobbkrav, og jobbengasjement hos norske barnehageansatte. Studien tester hypoteser om a) at de tre jobbressursene har positive sammenhenger med jobbengasjement, b) at utfordrende jobbkrav har positive sammenhenger med jobbengasjement, c) at rollekonflikt virker som et hindrende jobbkrav i sammenheng med jobbengasjement, d) at resiliens har en positiv sammenheng med jobbengasjement, og til slutt e) at resiliens modererer sammenhengen mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Dataene ble samlet inn ved spørreskjema i et krysseksjonelt forskningsdesign bestående av 617 ansatte i norske barnehager. Resultatene gav støtte til hypotesene med unntak av to. Det ble ikke funnet tilstrekkelig støtte for at jobbkravet om maksimal oppmerksomhet er positivt relatert til jobbengasjement. Videre ble ikke rollekonflikt funnet som et hindrende krav på utvalgets jobbengasjement. Funnene støtter delvis perspektivet på jobbkrav som hindrende eller utfordrende, ved at høyt arbeidstempo har positive sammenhenger med jobbengasjementet til barnehageansatte. I tillegg til å kartlegge viktige jobbressurser i norske barnehager, gir studien implikasjoner for videre forskning på hindrende og utfordrende jobbkrav i yrkesspesifikke populasjoner. Studien viste også, ved inkluderingen av resiliens, at både praksis og forskning innen JD-R rammeverket kan dra nytte av å ta hensyn til personlige ressurser på flere nivåer, ved mål om å øke jobbengasjement.

Nøkkelord: jobbengasjement, jobbkrav, jobbressurser, personlige ressurser, resiliens, JD-R, barnehageansatte

Abstract

In light of the job demands- resources model (JD-R), this study examines the relationships between three job resources, resilience, different job demands, and work engagement among Norwegian kindergarten employees. The study tests hypotheses considering a) that three job resources have positive relationships with work engagement, b) that challenging job demands have positive relationships with work engagement, c) that role conflict acts as a hindering job demand in relations to work engagement, d) that resilience has a positive relationship with work engagement, and finally e) that resilience moderates the relationship between role conflict and work engagement. The data were collected by questionnaire in a cross-sectional research design consisting of 617 employees in Norwegian kindergartens. The results supported the hypotheses with the exception of two; sufficient support was not found for the job requirement for maximum attention being positively related to job engagement; furthermore, role conflict was not found as a hindrance to the employees work engagement. The findings partly support the perspective on job demands as either hindering or challenging, in that a high work pace has a positive relationship with the work engagement of kindergarten employees. In addition to mapping important job resources in Norwegian kindergartens, the study provides implications for further research on hindering and challenging job requirements in occupation specific populations. The study also showed, by the inclusion of resilience, that both practice and research within the JD-R framework can benefit from taking into account personal resources at several levels with the goal of increasing job engagement.

Keywords: work engagement, job demands, job resources, personal resources, resiliency, JD-R, kindergarten teachers

Innholdsfortegnelse

Forord.....	II
Sammendrag	IV
Abstract	VI
Introduksjon	1
Problemstilling.....	3
Teoretisk bakgrunn og hypoteser	4
Jobbengasjement.....	4
Jobbkra-ressurs teorien	5
Jobbressurser.....	6
Jobbressurser.....	6
Jobbkra.....	9
Personlige ressurser	11
Resiliens.....	12
Metode	13
Oppgavens bakgrunn.....	13
Utvalget.....	14
Etikk.....	14
Måleinstrumenter og variabler	14
Jobbengasjement.....	14
Resiliens.....	15
Jobbressurser og jobbkra	15
Kontrollvariabler.....	17
Statistiske analyser	17
Heteroskedastisitet.....	17
Multikollinearitet	18
Interaksjon	18
Resultat.....	18
Deskriptiv statistikk	18
Hypotesetesting	20
Diskusjon.....	25

Jobbressurser.....	25
Jobbkrav.....	27
Resiliens.....	30
Metodiske betraktninger	32
Studiens design	32
Generaliserbarhet.....	33
Datainnsamling og studiens variabler.....	33
Teoretiske implikasjoner.....	35
Praktiske implikasjoner.....	36
Videre forskning	37
Konklusjon.....	38
Appendiks A: Konesjon fra datatilsynet.....	52
Appendiks B: Spørreskjema.....	54
Appendiks C: korrelasjonsmatrise	72

Introduksjon

Engasjerte arbeidstakere er verdifulle arbeidstakere. De er kreative, produktive og villige til å legge inn en ekstra innsats i sitt arbeid (Bakker & Demerouti, 2008). Studier har vist en rekke positive sammenhenger mellom jobbengasjement og utfall som organisasjonsforpliktelse (Hakanen et al., 2006), ekstrarolleatferd (Bakker et al., 2004), jobbytelse (Bakker & Bal, 2010) og kundetilfredshet (Salanova et al., 2005). Det burde derfor være i organisasjoners interesse å fremme faktorer som kan øke de ansattes jobbengasjement. Jobbengasjement er også funnet å kunne predikere lavere sykefravær hos ansatte (Schaufeli et al., 2009). Dette er interessant, fordi blant førskolelærere mener hele 93 % at de ofte eller alltid føler seg motiverte og engasjerte i jobben (STAMI, 2016b). Allikevel er det disse arbeidstakerne som ligger i toppen av Norges sykefraværstatistikk. 6,9 % av ansatte i norske barnehager har legemeldt sykefravær i over 16 dager, noe som tilsvarer 1 400 000 årsverk (STAMI, 2021). Og tallene er enda høyere hvis en ser på ansattgruppen bestående av assistenter.

Barnehagesektoren er en svært kvinnedominert yrkessektor, bestående av 86.6 % kvinner (SSB, 2020). Blant hele yrkespopulasjonen er det også de kvinnedominerte yrkene som lider av størst sykefravær (SSB, 2018). Sykefraværproblematikken i barnehager er selvsagt et komplekst bilde, og kan i noen grad knyttes til bemanningsutfordringer og et stort antall midlertidig ansatte (Utdanningsforbundet, 2020). På den annen siden er det vanskelig å studere kompleksiteten i årsaksmønstret. Lange sykefraværperioder er sammensatte fenomener bestående av faktorer og kombinasjoner av faktorer på sosialt, strukturelt, organisatorisk og personlig nivå (Dekkers-Sánchez et al., 2008). Fordi sykefravær også er vist å kunne predikeres av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2009), er det grunnlag for å måle jobbengasjement hos norske barnehageansatte med et validert instrument, og utforske ulike faktorer som kan påvirke engasjement. Denne studien fokuserer på psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, og vil derfor benytte jobbkrav- ressursteorien (Bakker & Demerouti, 2014) som et rammeverk for å undersøke jobbkrav og jobbressurser relevant for barnehageansatte. I tillegg trekkes resiliens inn som en personlig ressurs, for å undersøke om resiliens kan moderere sammenhengen mellom hindrende jobbkrav og jobbengasjement. Personlige ressurser er vist å kunne spille en viktig rolle i JD-R modellens rammeverk (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, et al., 2007; Xanthopoulou et al., 2009a), og er en viktig utvidelse av den originale modellen (Bakker & Demerouti, 2014). Ved å se på både personlige og arbeidsrelaterte ressurser i møte med jobbkrav kan en forsøke å skape et mer helhetlig bilde av prosessene involvert i barnehageansattes engasjement.

Yrkesgruppens helse påvirkes av et hektisk og fysisk tungt arbeidsmiljø, samt flere psykososiale arbeidsmiljøkrav (Penttinen et al., 2020; Utdanningsforbundet, 2020). I en norsk oppfølgingsstudie fant forskerne at høy grad av eksponering for den psykososiale faktoren rollekonflikt, samt lav skåre på støttende lederskap, kunne predikere langtidssykemeldinger over hele yrkespopulasjonen (Aagestad et al., 2014). Risikoen for sykefravær var i tillegg signifikant høyere for kvinner enn for menn. Med sin høye kvinneandel vil barnehagesektoren derfor tenkes å være spesielt utsatt. Rollekonflikt kan referere til en uoverensstemmelse mellom faktisk ytelse i jobben og forventningene knyttet til rollen, og vil kunne skape rollestress (Yang et al., 2018). Johannesen et al. (2013) fant at rollekonflikt er en av de viktigste arbeidsrelaterte faktorene for utvikling av psykologiske helseproblemer. Blant barnehageansatte fant Yang et al. (2018) at rollestress hadde en negativ effekt på subjektiv well-being (SWB), og at rollestress, gjennom SWB, hadde en indirekte effekt på ansattes intensjoner om å slutte i jobben. Et mål om å redusere turnover i sektoren burde derfor inkludere reduksjon av rollestress, ved siden av å fokusere på å øke ansattes SWB.

Rollekonflikt kan måles ut ifra ansattes opplevelse av motstridende krav i jobben (Pejtersen et al., 2010). For en ansatt i en barnehage vil slike motstridende krav kunne oppstå som følge av konflikt mellom ytre forventninger fra foreldre og samfunn, og indre forventninger fra barna og kollegaer. I tillegg kan økt rollekonflikt komme av at ansatte opplever å ha arbeidsoppgaver uten tilstrekkelige ressurser for å utføre dem (Christensen et al., 2012). I en rapport fra Utdanningsforbundet (2020) kommer det fram at barnehageansatte opplever stadig økte krav og forventninger, uten at ressursene har økt. Spesifikt fortelles det om tidspress, stor arbeidsmengde og for svak praksis med innkalling av vikarer ved registrert sykefravær. Det siste kan ses i sammenheng med den relativt nye bemanningsnormen vedtatt av Regjeringen i 2018 (Utdanningsdirektoratet, 2020a). Normen stiller krav om minst én voksen per tre barn under tre år, og én voksen per seks barn over tre år. Selv om normen stiller et krav til antall ansatte per barn, er det allikevel ingen krav utover antallet faste ansatte. Det betyr at når en fast ansatt ikke kan møte på jobb grunnet sykefravær, er det ingen krav om innleieing av vikarer for å dekke opp behovet. Det har for eksempel kommet fram at de ansatte ofte må ha ansvar for 12 barn hver en hel dag fordi det ikke settes inn vikar (Utdanningsforbundet, 2020). Dette skaper høye krav for de ansatte på jobb, hvor det kan tenkes at ansatte ofte må jobbe i et høyere tempo og med oppmerksomheten fordelt på flere barn enn hva som er hensiktsmessig. På en annen side bidrar en rapport fra Utdanningsdirektoratet til å skape et lysere bilde av arbeidsmiljøet i norske barnehager (Gjerustad et al., 2020). Totalt sett, viser deres kvantitative undersøkelse at over 90 prosent av barnehageansatte er fornøyde med

jobben sin. Spesielt positivt er det at samtlige føler seg verdsatt av barna. Allikevel gir bare 9 prosent av de ansatte full skåre på spørsmål om de føler seg verdsatt av samfunnet. Sistnevnte kan for eksempel henge sammen med et lavt lønnsnivå i sektoren, som i flere studier er blitt trukket fram som en svekkende faktor på arbeidsmiljøet i barnehager (Cumming, 2017; Cumming & Wong, 2019). Forskjellen i opplevd verdsettelse kan også være en indikator på rollekonflikt ved at det er motstridende forventninger til de ansatte. Rollekonflikt og kvantitative krav virker derfor å være viktige variabler å undersøke i sammenheng med ansattes jobbengasjement, fordi et økt jobbengasjement kan redusere både turnoverintensjoner (Saks, 2006) og sykefravær (Schaufeli et al., 2009).

Forskere har i økende grad begynt å anerkjenne sammenhengen mellom førskolelæreres well-being og barnas læring og omsorg (Cumming, 2017). Da vil det være viktig å undersøke nærmere hvilke faktorer som kan påvirke helsen og motivasjonen til ansatte i barnehager. Denne studien skal derfor fokusere på to aspekter ved førskolelæreres helse, henholdsvis; 1) jobbengasjement, som en positiv arbeidsrelatert motivasjonsfaktor (Leiter & Bakker, 2010, p. 1); og 2) psykologisk resiliens, eller motstandsdyktighet (Hjemdal, 2007), i møte med arbeidsrelaterte stressfaktorer. Resiliens kan ses på som en motsats til sårbarhet i møte med stress (Friborg et al., 2009), og høyere nivåer av resiliens burde derfor være en beskyttende buffer mot negative påvirkninger av stress på ansattes engasjement. Barnehageansatte spiller også en stor rolle i barnas tidlige sosialisering. For eksempel spiller det daglige samspillet mellom barnehageansatte og barna en nøkkelrolle i utviklingen av barnas sosiale ferdigheter og deres atferdsregulering (Broekhuizen et al., 2016). For eksempel vil barnehageansattes nivåer av resiliens kunne påvirke utviklingen av barnas egen resiliens (Bouillet et al., 2014). Til slutt er høyere grad av jobbengasjement hos barnehageansatte vist å henge sammen med en høyere grad av støtte til barna (Penttinen et al., 2020), og det kan derfor tenkes at barna får et bedre læringsutbytte ved at de ansatte er engasjerte på jobb. Både resiliens og jobbengasjement virker derfor viktig – ikke bare for organisasjoner og den enkelte arbeidstaker, men også for barna og samfunnet.

Problemstilling

Som nevnt vil denne studien utforske både jobbengasjement og resiliens hos ansatte i norske barnehager. Med et perspektiv på mennesket som et helhetlig individ, tas det sikte på å utforske hvorvidt resiliens kan virke som en buffer mot negative sammenhenger mellom hindrende krav i jobben, spesifikt rollekonflikt, og jobbengasjement. Det leder fram til følgende problemstilling:

Hvordan henger jobbressurser, personlige ressurser, hindrende og utfordrende krav sammen med barnehageansattes jobbengasjement, og hvilken rolle spiller de ansattes resiliens i møte med hindrende krav i jobben?

Teoretisk bakgrunn og hypoteser

Først defineres konseptet jobbengasjement med empiri på konseptets forløpere og konsekvenser, før jobbkrav- ressursteorien (Bakker & Demerouti, 2014) med empirisk grunnlag fremlegges. Videre beskrives oppgavens relevante jobbressurser, jobbkrav og resiliens som personlig ressurs. Studiens hypoteser presenteres løpende.

Jobbengasjement

Jobbengasjement defineres som en positiv og tilfredsstillende, affektiv-motiverende tilstand av arbeidsrelatert well-being, karakterisert av vitalitet, entusiasme og evne til fordypning (Bakker et al., 2008; Schaufeli et al., 2002). Jobbengasjement kan derfor beskrives som en motivasjonstilstand bestående av en energidimensjon (vitalitet), dedikasjon til jobben (entusiasme) og en kognitiv dimensjon (evne til fordypning). Vitalitet karakteriseres ved et høyt energinivå og mental resiliens, innsatsvilje og utholdenhet i møte med utfordringer på jobb. Entusiasme viser til en opplevd viktighet av jobben, inspirasjon, stolthet, og opplevelse av å møte utfordringer i jobben. Den siste dimensjonen, evne til fordypelse, handler om å fullt, og med glede, kunne konsentrere seg om jobben, at arbeidstaker føler at tiden flyr (Bakker et al., 2008).

Studier har vist at jobbengasjement er assosiert med flere organisatoriske utfall, som organisasjonsforpliktelse (Hakanen et al., 2006), ekstrarolleatferd (Bakker et al., 2004), initiativ (Salanova & Schaufeli, 2008) og økt ytelse (Salanova et al., 2005). Saks (2006) undersøkte konsekvensene av jobbengasjement, og fant at jobbtildfredshet, organisatorisk forpliktelse, organisational citizenship behavior (OCB) og turnoverintensjoner kunne predikeres av engasjement. Videre er jobbengasjement funnet å kunne predikere helserelaterte utfall, som ansattes generelle psykiske helse, stressopplevelser, utbrenthet og tilfredshet med livet (Halbesleben, 2010). Nylig fant Penttinen et al. (2020) at førskolelæreres jobbengasjement var positivt assosiert med kvaliteten på den instruksjonelle støtten lærerne viste barna. Instruksjonell støtte ble her beskrevet som barnehagelærernes pedagogiske støtte av barnas språk- og konseptutvikling, som for eksempel skiller seg fra

memoreringsferdigheter (Penttinen et al., 2020). Derfor kan det tenkes at barnehageansattes jobbengasjement også påvirker barnas læringsutbytte og deres mentale utvikling.

Oppsummert er jobbengasjement et mye studert konsept, med store fordelaktige personlige og organisatoriske utfall. Spesifikt for barnehageansatte kan jobbengasjement også ha positive overføringsverdier til barna gjennom støtte i læringsprosesser. Jobbengasjement er i dag mest vanlig å studere i lys av jobbkrav-ressursmodellen (Lesener et al., 2019).

Jobbkrav-ressurs teorien

Jobbkrav-ressurs (JD-R) -modellen ble først introdusert i 2001 med mål om å identifisere ulike forløpere til ansattes utbrenthet (Demerouti et al., 2001). Sentralt i JD-R-modellen ligger antakelsen om at alle jobber har egne og helt spesifikke risikofaktorer assosiert med jobbstress, som kan klassifiseres som enten jobbkrav eller jobbressurser (Bakker & Demerouti, 2007). Modellen kan derfor brukes som en overordnet modell med muligheter for anvendelse på tvers av ulike arbeidskontekster. Med bakgrunn i en sterk, og pågående trend med positiv psykologi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) i arbeidshelsepsykologien, ble jobbengasjement tilført modellen som en positiv dimensjon av well-being (Schaufeli & Bakker, 2004a). Gjennom 20 år med forskning på JD-R-modellen, anses nå modellen som en teori (Bakker & Demerouti, 2014). I teorien ligger en sentral antakelse om at jobbkrav og jobbressurser vil bidra som triggerer til to parallelle, og relativt uavhengige prosesser: én helsereduserende og én motiverende prosess (Bakker & Demerouti, 2014). I den helsereduserende prosessen antas det at en stor mengde jobbkrav kan øke risikoen for utbrenthet og negative utfall, som nedsatt helse og turnoverintensjoner (Bakker et al., 2003). Samtidig fører tilgjengelige jobbressurser til et bidrag i en motivasjonsprosess, med ønskede utfall som organisasjonsforpliktelse og jobbengasjement (Schaufeli & Bakker, 2004a). Motivasjonsprosessen kommer av at jobbressurser spiller en motiverende rolle ved å stimulere til jobbengasjement og andre positive utfall for organisasjoner, som ytelse og forpliktelse (Bakker & Demerouti, 2017). Støtte for de to prosessene har blant annet blitt funnet i en metodologisk robust studie av over 2000 finske lærere (Hakanen et al., 2006). Denne studien undersøker motivasjonsprosessen i et krysseksjonelt utvalg, gjennom; 1) å analysere ulike ressursers antatt positive sammenheng med det motivasjonsrelaterte utfallet jobbengasjement. Videre; 2) om rollekonflikt som et hindrende krav vil ha en negativ sammenheng med jobbengasjement, og derfor virke negativt på motivasjonsprosessen. Selv om mye av forskningen på JD-R modellen har benyttet krysseksjonelle forskningsdesign, er modellens antakelser om kausale forhold nylig blitt testet og funnet evidens for (Lesener et

al., 2020). I sin meta-analyse av kvalitetssikrede, longitudinelle studier, fant forskere at jobbkarakteristikker (målt med jobbkrav og jobbressurser) predikerte ansattes nivåer av jobbengasjement også over tid (Lesener et al., 2020). På den annen side er jobbressurser godt egnet til å oppfylle våre grunnleggende psykologiske behov, som behov for autonomi, tilhørighet og for å utøve vår kompetanse (Bakker, 2011; Ryan & Deci, 2000). For eksempel har intervensjonsstudier vist at individer er mer sannsynlig å bli indre motivert ved å gis positive tilbakemeldinger (en ressurs), som kan tenkes å oppfylle behovet for kompetanse (Deci et al., 2017).

Jobbressurser

Jobbressurser refererer til de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske sidene ved en jobb, som er; a) funksjonelle i oppnåelsen av arbeidsmål; b) reduserer jobbkrav og de nærliggende fysiologiske og/eller psykologiske kostnadene for den ansatte; og/eller c) stimulerer til personlig vekst, læring og utvikling (Bakker et al., 2007; Demerouti et al., 2001). Jobbressurser er derfor ikke bare en nødvendighet og et middel for å kunne håndtere jobbkrav, men de er viktige i seg selv ved for eksempel å stimulere til personlig utvikling (Hakanen et al., 2006). Eksempler på barnehageyrkets relevante jobbressurser er tilbakemeldinger på arbeidet (Nislin et al., 2015) og kollegasamarbeid (Cumming, 2017). Et fravær av jobbressurser kan føre til utbrenthet, og tilstedeværelsen av jobbressurser kan spille en bufferrolle på jobbkravenes innvirkning på utbrenthet (Bakker & Demerouti, 2017). For eksempel fant Schaufeli, Bakker & Van Rhenen (2009) gjennom en langtidsstudie at en økning i jobbkrav og nedgang i jobbressurser predikerte utbrenthet hos ledere. Forslaget om at jobbressurser kan fungere som buffere på påvirkningen av jobbkrav på stress er også støttet av flere studier. For eksempel viste Xanthopoulou et al. (2007) at hjelpepleieres jobbressurser (f.eks. feedback) minsker effekten jobbkrav har på to av kjernedimensjonene av utbrenthet (kynisme og utmattelse). Tre jobbressurser er valgt ut og vurdert relevante for utvalgets arbeidsmiljø på grunnlag av tidligere studier og empiri (Cumming, 2017; Løvgren, 2016; Nislin et al., 2015). Jobbressursene kan betegnes som sosiale ressurser fordi de innebærer sosiale relasjoner ansatte forholder seg til på jobb. Studien undersøker hvordan de tre jobbressursene tillit, samarbeid og positiv feedback henger sammen med barenehageansattes jobbengasjement.

Ifølge Bailey et al. (2017) har de fleste av studiene på forløpere til engasjement for det meste fokusert på jobbdesign. Faktisk har mange studier funnet at jobbengasjement best kan predikeres av ulike jobbressurser og personlige ressurser (Bakker et al., 2008; Crawford et al.,

2010; Halbesleben, 2010). Fordi ressurser har blitt vist å være så viktig for arbeidstakeres jobbengasjement, vil det være hensiktsmessig å studere jobbengasjement i lys av JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2007). I norske barnehager mener et stort antall av de ansatte at de har for få tilgjengelige ressurser i jobben, samtidig som kravene bare øker (Gjerustad et al., 2020). I JD-R modellen er dette ansett som en ubalanse i krav og ressurser tilgjengelig, som vil kunne bidra til en helsereduserende prosess (Bakker & Demerouti, 2007). Derfor er det interessant å undersøke barnehageansattes jobbressurser i relasjon til jobbengasjement. På den måten kan en forsøke å etablere fokuspunkter for fremtidige intervensjoner som kan bidra til å fremme motivasjonsprosessen og de ansattes jobbengasjement. For eksempel fant Nislin et al. (2015) at sosial støtte, deriblant tilbakemeldinger, var den viktigste positive arbeidsfaktoren med innvirkning på jobbengasjement. Og Corr (2015) fant at opplevd kvalitet på samarbeid mellom barnehageansatte har innvirkning på deres yrkesrelaterte well-being. Men det er gjort lite forskning på sammenhengene mellom barnehageansattes spesifikke jobbressurser og jobbengasjement i norsk kontekst. Derfor undersøker denne studien sammenhengen mellom tre jobbressurser og jobbengasjement hos ansatte i norske barnehager.

Tillit er blitt definert som «en parts villighet til å være sårbar overfor handlingene til en annen part, basert på forventningen om at den andre vil utøve en bestemt handling som er viktig for den som har tillit, uavhengig av dens evne til å overvåke eller kontrollere den andre parten» (Mayer et al., 1995, p. 712). I organisatorisk forskning er det vanlig å trekke et skille mellom vertikal (tillit på tvers av hierarkier) og horisontal (tillit innad i hierarkier) tillit (Kristensen et al., 2008). I denne studien måles den vertikale tilliten mellom barnehageansatte, leder og ledelsen, gjennom å se på de ansatte som den aktøren som har eller opplever tillit. Tillit kan medføre en rekke positive effekter (Langfred, 2004). For eksempel er tillit beskrevet som en komponent i virksomheters sosiale kapital (Coleman, 1988; Kristensen et al., 2008), og omfatter ressurser som kan fasilitere felles måloppnåelse i sosiale kontekster (Oksanen et al., 2008). Collins & Smith (2006) fremhevet at en organisasjons sosiale kontekst kan påvirke de ansattes motivasjon, og identifiserte tillit som en sentral relasjonell mekanisme. Videre fant Haynie et al. (2016) at ansattes jobbengasjement medierte forholdet mellom rettferdighet (f.eks. rettferdig forhold mellom ytelse og lønn) og oppgaveytelse, OCB og jobbtilfredshet, særlig når tilliten til ledelsen var høy. Med andre ord økte ansattes skårer på disse utfallene når jobbengasjement og tillit økte. Den indirekte effekten av jobbengasjement på utfallene, gjennom rettferdig behandling av ansatte, var kun signifikant når tillit til ledelsen var høy (Haynie et al., 2016). Det virker derfor som at tillit kan være en

viktig sosial ressurs i jobben som har sammenhenger med jobbengasjement og andre positive organisatoriske utfall.

H1 a: Jobbressursen tillit vil ha en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Viktigheten av samarbeid i barnehager har nylig blitt belyst som følge av tiltak i pandemisituasjonen. Ansatte og barn i norske barnehager har blitt delt inn i kohorter for å forhindre smittespredning. Det innebærer i praksis et kraftig redusert samarbeid mellom ansatte og avdelinger (Utdanningsdirektoratet, 2020b). I et debattinnlegg på barnehage.no, deler en daglig leder og en styrer i en barnehage sin frykt for å miste muligheten til tett samarbeid (Barnehage.no, 2020). Dette er fordi fellesskapet, de relasjonene de har, og hverandres perspektiver på jobben, oppleves som svært viktig. Slike bekymringsytringer bidrar til å belyse viktigheten av samarbeid som en faktor i barnehageansattes arbeidsmiljø. Samarbeid kan beskrives som en relasjonell ressurs i organisasjoner, fordi det bidrar til å bygge organisasjoners psykososiale arbeidsmiljø, som igjen kan bidra til ytelse på et mer «synlig» nivå (for eksempel hva som produseres eller leveres av tjenester) (Rich et al., 2010). Samarbeid er vist å kunne påvirke læreres jobbengasjement, blant annet gjennom å øke deres personlige mestringstro (Guo et al., 2011; Mak et al., 2011). For eksempel kan lærere, gjennom samarbeid, utvikle sine pedagogiske strategier for læring og omsorg, som igjen kan skape mer jobbengasjement via økt mestringstro. Også samarbeidsforhold mellom leder og ansatte kan relateres til jobbengasjement, for eksempel ved å bygge psykologisk trygghet i relasjonene (May et al., 2004). I barnehager vil samarbeid mellom ledere og ansatte være viktig fordi ledere og øvrige ansatte jobber tett sammen. Selv om det er mye forsket på sammenhengene mellom sosial støtte og jobbengasjement i ulike kontekster (Byrne et al., 2016; Rich et al., 2010), finnes lite forskning på det spesifikke forholdet mellom samarbeid og jobbengasjement i barnehagekontekst. Det vil derfor være interessant å undersøke forholdet mellom samarbeid og jobbengasjement i norske barnehager. Den neste hypotesen er derfor som følger:

H1 b: Jobbressursen samarbeid vil ha en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Som nevnt vil positive tilbakemeldinger kunne fungere som en jobbressurs som øker sannsynligheten for at ansatte blir indre motiverte. Positiv feedback kan beskrives som en viktig jobbkaraktistikk som bidrar til oppfyllelse av ansattes kompetansebehov gjennom indre motivasjon (Deci et al., 2017). Til sammenligning kan negativ feedback virke demotiverende på de ansatte. Mange studier har funnet at tilbakemeldinger på ytelser i jobben

er positivt relatert til ansattes jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008), og flere metaanalyser har vist at feedback er en av de viktigste jobbressursene med sammenhenger til ansattes jobbengasjement (Christian et al., 2011; Crawford et al., 2010). Hvilke typer feedback som gis er også antatt å spille en rolle for jobbengasjementet. For eksempel fant Halbesleben (2010) i sin metaanalyse at positive tilbakemeldinger kunne predikere jobbengasjement. Videre fant en longitudinell studie av ledere at når jobbkrav økte, og jobbressurser som blant annet tilbakemeldinger ble redusert, økte utbrenthetsskårer over tid (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009). Dette viser viktigheten av tilbakemeldinger for ansattes arbeidshelse. Relatert, undersøkte May et al. (2004) jobberikelse gjennom en økning i ressurser, og fant at feedback var en av fem jobbkaraktistikker som var positivt relatert til ansattes engasjement. Gjennom å oppleves som meningsfull, økte engasjementet hos de som rapporterte høyere grad av feedback i jobben. Dette er relevant for ansatte i barnehager, fordi de opplever stor mening med jobben sin i arbeid med barn (Ylitapio-Mäntylä et al., 2012). Til slutt fant Hakanen et al., (2008) i en stor langtidsstudie av tannleger, at gjennom å etterspørre tilbakemeldinger (en del av personlig initiativ) fra sine klienter med mål om å forbedre seg, økte jobbengasjementet over tid. Dette leder fram til neste hypotese:

H1 c: Jobbressursen positiv feedback vil ha en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Jobbkrav

Jobbkrav beskrives som de fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske sidene av jobben, som vil kreve at en opprettholder en fysisk og/eller psykologisk (kognitiv og emosjonell) innsats eller evner, og vil derfor assosieres med visse fysiologiske og/eller psykologiske kostnader (Demerouti et al., 2001, p. 501). Eksempler på jobbkrav er tidspress, emosjonelt krevende relasjoner og rollekonflikter (Demerouti et al., 2001; Lesener et al., 2019). På grunnlag av en økende mengde empiri (Cavanaugh et al., 2000; LePine et al., 2005; Podsakoff et al., 2007) har forskere etter hvert begynt å dele jobbkrav inn i henholdsvis hindrende og utfordrende typer jobbkrav (Crawford et al., 2010; Van den Broeck et al., 2010). Forskningen peker på at ikke alle jobbkrav tapper energien til de ansatte, selv om de er strevsomme. For eksempel har jobbkravene tidspress og høy arbeidsmengde vist seg å kunne ha positive sammenhenger med jobbengasjement (Schaufeli et al., 2008). Derfor kan det tenkes at forholdet mellom jobbkrav og engasjement vil avhenge av den typen jobbkrav som analyseres, og de jobbkaraktistikene som medfølger jobben (Podsakoff et al., 2007). Eksempler på hindrende krav er rollekonflikt og rolleklarhet, mens utfordrende krav

inkluderer høy arbeidsmengde, tidspress og stort ansvar (Crawford et al., 2010). Hindrende krav er funnet å ha positive sammenhenger med utmattelse (en hovedkomponent av utbrenthet) og negative sammenhenger med energidimensjonen av jobbengasjement (Van den Broeck et al., 2010). Så selv om også utfordrende jobbkrav kan kreve energi av arbeidstakere, kan de tilby potensielle gevinster som gir mer energi igjen. For eksempel kan de utfordrende jobbkravene bidra til å fremme læring og personlig vekst hos de ansatte (Crawford et al., 2010). LePine et als. (2005) metaanalyse av 101 ulike studier, viste at hindrende jobbkrav hadde en direkte negativ effekt på jobbytelse, og indirekte negativ effekt på jobbytelse gjennom sammenhenger med energidimensjonen (vitalitet) i jobbengasjement. Til motsetning hadde utfordrende krav en positiv, direkte effekt på jobbytelse, og indirekte effekter på stress (negativ) og motivasjon (positiv). Ifølge Bakker og Demerouti (2007) kan jobbkravene virke som stressorer på jobben når det å møte disse jobbkravene krever en høy innsats fra ansatte med utilstrekkelige ressurser (både personlige- og jobbressurser). Forøvrig tyder forskning på at hvorvidt jobbkrav oppleves som hindrende eller utfordrende, avhenger av den typen arbeid som utføres. For eksempel fant Bakker & Sanz-Vergel (2013) at sykepleiere opplevde høyt arbeidspress som et hindrende, heller enn som et utfordrende jobbkrav. Siden krav kan oppleves ulikt på tvers av arbeidskontekst, vil det være nyttig å analysere spesifikke jobbkarakteristikk i form av jobbressurser og jobbkrav for alle typer yrker. I barnehager er det høye nivåer av jobbkrav, bestående av blant annet høyt tempo og at ansatte må holde oversikt over mange barn per ansatt, som kan beskrives som utfordrende krav. Ved å bygge videre på den nylige utviklingen om inndelingen i hindrende og utfordrende krav, vil det være interessant å se om de utfordrende kravene har positive sammenhenger med jobbengasjement blant barnehageansatte. Van den Broeck et al. (2010) fant støtte for at utfordrende jobbkrav var relatert til vitalitet-dimensjonen i jobbengasjement, og at slike krav ikke hadde noen signifikant sammenheng med utmattelse. I likhet fant Crawford et al. (2010) i sin metaanalyse at utfordrende krav var positivt relatert, mens hindrende krav var negativt relatert, til jobbengasjement. Også i et skandinavisk utvalg er det funnet støtte for de to distinkte typene jobbkrav (Olafsen & Frølund, 2018). Ved å virke utfordrende vil visse typer krav kunne anses som strevsomme, men også positive i at de kan føre til personlig vekst (Straume & Vittersø, 2012). På bakgrunn av dette postuleres de to neste hypotesene som følger:

H2 a: Det utfordrende kravet høyt arbeidstempo vil ha en positiv sammenheng med jobbengasjement.

H2 b: Det utfordrende kravet maksimal oppmerksomhet vil ha en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Det har blitt påpekt at arbeids- og læringsmiljøet i barnehager skiller seg mye fra arbeidsmiljøet i grunnskolen (Cumming, 2017). For eksempel må ansatte i barnehagen, i større grad enn i grunnskolen, fylle rollen som både omsorgsgiver og pedagog, i tillegg til å måtte utføre stadig mer administrative oppgaver (Ylitapio-Mäntylä et al., 2012). De ansatte står også i en særegen posisjon, hvor de ikke bare spiller en rolle for barna, men overfor foreldrene og for samfunnet (De Stasio et al., 2017). Dette kan føre til at ansatte opplever å ha motstridende krav fra ulike hold, noe som kan føre til rollekonflikt (Pejtersen et al., 2010). I tråd med Crawford et al. (2010) inndeling defineres rollekonflikt og rolleklarheter som hindrende jobbkrav. Løvgren (2016) fant at klare roller i barnehagen bidro som en buffer mot utbrenthet, som kan ses på som ytterste konsekvens i JD-R modellens helse-reducerende prosess (Bakker & Demerouti, 2007). Ifølge Goelman & Guo (1998) er høye nivåer av rolleklarhet og uklare arbeidsforventninger hos barnehageansatte faktorer som bidrar til utbrenthet hos barnehageansatte. Siden utbrenthet er funnet å korrelere negativt med jobbengasjement (Halbesleben, 2010), er det også interessant å undersøke om rollekonflikt har negative sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement. I tillegg til at rollene til de ansatte er delt mellom ulike forventninger (for eksempel fra barna og fra samfunnet), er det også en mulighet for at det kan oppstå rollekonflikt internt mellom kollegaer. I barnehager jobber det ansatte med ulik utdanningsbakgrunn som definerer de ulike stillingsgradene (f.eks. pedagog eller assistent). Allikevel vil den daglige driften med typiske arbeidsoppgaver i stor grad være lik på tvers av ansattgruppene. Som Goelman & Guo (1998) fremhever, vil det uten klart definerte roller kunne oppstå rollekonflikter. Argumentasjonen her leder fram til oppgavenes tredje hypotese, nemlig at et antatt hindrende jobbkrav vil ha negativ sammenheng med jobbengasjement.

H3: Det hindrende jobbkravet rollekonflikt vil ha en negativ sammenheng med jobbengasjement.

Personlige ressurser

En viktig utvidelse av den originale JD-R modellen (Demerouti et al., 2001) er inkluderingen av personlige ressurser (Bakker & Demerouti, 2014). Personlige ressurser er positive selvevalueringer som generelt har koblinger til resiliens, og refererer til individers oppfatninger av hvor mye kontroll og handlekraft de har i sine omgivelser (Bakker &

Demerouti, 2017; Hobfoll et al., 2003). Slike positive selvevalueringer har blitt vist å predikere motivasjon, jobbytelsler og jobb- og livstilfredshet (Bakker & Demerouti, 2014). Xanthopoulou et al. (2007) fant at personlige ressurser kan virke positivt på jobbengasjement. Det trengs allikevel mer forskning i ulike yrkespopulasjoner for å kunne fastslå modererende mekanismer til ulike personlige ressurser i et JD-R rammeverk (Demerouti & Bakker, 2011). Det vil derfor være interessant å undersøke om personlige ressurser kan fungere som buffer på det antatte negative forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement. I denne studien er resiliens brukt som en slik personlig ressurs, jf. JD-R teorien (Bakker & Demerouti, 2014).

Resiliens

Resiliens har blitt mye forsket på og definert på mange ulike måter, ofte påvirket av den historiske og sosiokulturelle konteksten forskningen har foregått i (Fletcher & Sarkar, 2013). Til tross for mange ulike konseptualiseringer av resiliens, hevder Fletcher & Sarkar (2013) at det er stor enighet om at en definisjon bør sentrere rundt de to grunnkonseptene *motgang* og *positiv tilpasning*. Ifølge Rutter (1985) er resiliens nødvendig i respons til motgang, fra daglige utfordringer som jobbstress, til større livshendelser og traumer. Rutter definerte resiliens som «1; opplevd selvtillit, 2; mestringstro og evne til å håndtere endringer og tilpasse seg, og 3; et repertoar av sosiale problemløsningstilnærminger» (Rutter, 1985, p. 607). Definisjonen innebærer både innenpersonlige og mellommenneskelige faktorer som beskriver personlige karakteristikk. Det er også andre typer definisjoner av resiliens, hvor fokuset ligger på individers evne til å reparere seg og hente seg inn etter motgang (Hjemdal, 2007). Basert på ulike definisjoner av begrepet, har det ifølge Friborg et al. (2009) utviklet seg minst to ulike forståelser av resiliens: først, som en direkte motpol til uønskede helseutfall som følge av for eksempel stress eller traume. Den andre som noe mer enn et fravær av sykdom, siden stresstilpasninger også kan medføre personlig vekst og utvikling av ny kompetanse (Carver, 1998). I lys av positiv psykologi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) benytter denne oppgaven seg av den sistnevnte forståelsen av resiliens. Da kan det undersøkes om resiliens henger sammen med jobbengasjement, som er denne studiens fjerde hypotese.

H4: Resiliens vil ha en positiv sammenheng med jobbengasjement.

Videre behandles resiliensbegrepet som en prosess av faktorer som kan gi et mer helhetlig bilde av personlige ressurser. Som prosess refererer nemlig resiliens til alle de faktorene og mekanismene som foregår forut, og i formingen av funksjonell og vellykket håndtering av, og tilpasning til motgang (Friborg et al., 2009). Dette innebærer å inkludere

både personlige, familiære og sosiale faktorer som støtter disse prosessene. Til slutt er resiliens også en adaptiv prosess som er antatt å være formbar av natur. Resiliens kan derfor ses på som en ferdighet som både kan læres og utvikles (Cooke et al., 2019; Malik & Garg, 2020). Derfor kan det også tas sikte på å utvikle intervensjoner med mål om å øke arbeidstakeres resiliens. Longitudinelle studier (se f.eks. Werner & Smith, 1992) har funnet støtte for at både individuelle og sosiale aspekter er involvert i konstruert resiliens, som både individuelle egenskaper, familiært samhold, og karakteristikk ved individets brede sosiale kontekst (Hjemdal, 2007). Resiliens er derfor å regnes som et flerdimensjonalt konstrukt, som omfatter en rekke fasetter av et liv. Forskning har gitt empirisk støtte for at stressrelaterte konsekvenser, som utbrenthet og utmattelse, kan unngås eller bli hindret (buffret) av høyere nivåer av resiliens (Dunn et al., 2008). Det har også blitt argumentert for at resiliens kan være nyttig for arbeidstakere i møte med arbeidslivets skiftende natur og høye jobbkraav (Malik & Garg, 2020). For eksempel ved å måtte tilpasse seg hurtig i et skiftende arbeidsmiljø, og til skiftende arbeidsforventninger. Eller ved krav om å utføre jobben effektivt, og i emosjonelt stressende situasjoner. På bakgrunn av dette legges den siste hypotesen fram, som vil undersøke bufferrollen til den personlige ressursen resiliens på det antatt negative forholdet mellom det hindrende kravet rollekonflikt og jobbengasjement.

H5: Resiliens vil moderere forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement.

Metode

Oppgavens bakgrunn

Denne tverrsnittstudien har benyttet et datamateriale fra Friskgårdens databank (FriskData) som er samlet inn mellom januar 2017 og mars 2019. Innsamling er gjort ved spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Respondentene er ansatte i barnehager i Trøndelag. Friskgården er et nettverk med fagteam som leverer kompetanse til det moderne arbeidslivet. De arbeider med rehabilitering og sykefraværsoppfølging, og helsefremmende arbeidsplasser i programmet Frisk Bedrift. Denne studien har grunnlag i data som er samlet før en intervensjon rettet mot helsefremmende arbeidsplasser. Databanken har en godkjent konsesjon fra Datatilsynet om bruk av data til statistisk behandling og forskning (se Appendix A). Friskgårdens egenkartleggingsverktøy er digitalisert, og dataene lagres i en egen database. Respondentene er kodet med en unik tallkode og kan derfor ikke spores tilbake til individer.

Utvalget

Utvalget i studien (N = 617) bestod av 95 % kvinner. Deltakernes alder gikk fra 19 til 66 år (M = 43 år, SD = 10.97). For utdanningsnivå, var de to største gruppene bestående av 37.10 % (n = 230) høyere utdanning inntil fire år, og 33.39 % (n = 207) med fagbrev som barne- og ungdomsarbeider eller omsorgsarbeider. De resterende gruppene var «Videregående» (12.58 %), «Høyere utdanning mer enn fire år» (10.81 %), «Grunnskole» (5.32 %), og «Annet» (0.81 %). 47.91 % av de ansatte var ansatt som barnehagelærere, 33.39 % som assistenter med fagutdanning, og 18.71 % ansatt som ufaglærte assistenter. Videre hadde 70.02 % en stillingsprosent på mer enn 80, 24.96 % en stillingsprosent på 50-80, og 5.02 % hadde under 50 i stillingsprosent. Utvalget var jevnt fordelt mellom ansatte i offentlige (50.57 %) og private (49.43 %) barnehager. Det ble gjort et valg om å fjerne respondenter med mer enn 10 % utelatte svar. Dette medførte en reduksjon på tre (3) respondenter i utvalget som førte til et totalt utvalg på N = 617.

Etikk

Det samlede datasettet inneholder ingen data som av seg selv, eller i kombinasjon med annen data, kan identifisere enkeltindivider eller barnehager. Alle deltakerne i databasen har gitt et gyldig samtykke om at personopplysningene som er hentet inn kan utleveres og brukes av en tredjepart til forskning. Friskgårdens konsesjon fra Datatilsynet (se appendiks A) innebærer prosedyrer for personvern og sikkerhet knyttet til aidentifisering av all informasjon fra respondentene (Friskgården, 2020).

Måleinstrumenter og variabler

Her blir studiens konstrukter og variabler presentert ut ifra de måleinstrumentene som er benyttet for å operasjonalisere dem. Alle konstruktene kommer fra allerede validerte skalaer. Mål på jobbengasjement, resiliens, utfordrende jobbkrav og rollekonflikt (hindrende jobbkrav), jobbressurser og bakgrunnsvariabler presenteres nedenfor (se Appendiks B for fullstendig spørreskjema).

Jobbengasjement

Jobbengasjement ble målt med Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli et al., 2002). UWES er et selvrappoterings spørreskjema, og er det mest brukte instrumentet for å måle jobbengasjement (Saks, 2019). Instrumentet er utviklet for å speile dimensjonene i jobbengasjement som definert av Schaufeli et al. (2002). UWES har blitt validert i en rekke

ulike land og kontekster (Bakker et al., 2008). I denne studien ble en kortversjon av UWES brukt (UWES-9; Schaufeli et al., 2006). Instrumentet reflekterer de tre dimensjonene i jobbengasjement: 1) vitalitet (f.eks. «*jeg er full av energi i arbeidet mitt*»); 2) dedikasjon (f.eks. «*jeg er entusiastisk i jobben min*»), og; 3) absorpsjon (f.eks. «*jeg er oppslukt i arbeidet mitt*») (Schaufeli et al., 2002). Spørreskjemaet besvares på en syvpunkts likertskala fra 1 (*aldri det siste året*) til 7 (*daglig*). Skårer regnes ut ved å summere alle skårene og dele på antall items, hvor høyere skåre indikerer høyere jobbengasjement. En principal component analysis (PCA) viste høy indre konsistens av instrumentet i utvalget ($\alpha = .89$). Fordi det var ønskelig å si noe om den helhetlige skåren av jobbengasjement hos utvalget ble en helhetlig skåre for jobbengasjement benyttet.

Resiliens

Resiliens ble målt med Resilience Scale for Adults (RSA; Friborg et al., 2003). Instrumentet inneholder 33 items som indikerer mellommenneskelige og personlige beskyttelsesfaktorer som antas å underbygge tilpasning til psykologiske utfordringer (Friborg et al., 2003; Hjemdal et al., 2011). Hvert item skåres på en syvpunkts likertskala fra 1 til 7, hvor en påstand fylles ut, og hvor ytterpunktene representerer motsatte svar. Et eksempel på et slikt item er «*Planene mine for fremtiden er*»: 1 «*vanskelig å gjennomføre*», til 7 «*gjennomførbare*». Skalaen tar hensyn til responsbiaser ved å benytte seg av reverserte formuleringer på halvparten av itemsene (Friborg et al., 2009). Konstruktet viste høy indre konsistens i utvalget ($\alpha = .92$). Denne studien benytter seg av gjennomsnittsskårene for hvert spørsmål, da det egner seg best for å gi estimater i en regresjonsanalyse.

Videre er RSA godt validert i norske utvalg (Friborg et al., 2009; Friborg et al., 2003; Hjemdal et al., 2006). Konstruktvaliditeten underbygges blant annet av studier som har vist signifikant høyere testskårer i friske, til forskjell fra pasientutvalg (Friborg et al., 2003), og hos godt tilpassede testsubjekter sammenlignet med mer sårbare personlighetsprofiler (Friborg et al., 2005). Til slutt har instrumentet også vist å kunne predikere bedre tilpasning etter stressende livshendelser hos individer med høyere enn lavere resiliens (Hjemdal et al., 2006). Denne studiens utvalg kommer fra en frisk populasjon. Resiliens blir i denne sammenheng brukt som en helhetlig personlig ressurs for å si noe om evnen individer har til å tilpasse seg negativt stress i jobben.

Jobbressurser og jobbkrav

For å måle tre ulike jobbressurser (*tillit, samarbeid og positiv feedback*), to utfordrende kvantitative krav (*høyt arbeidstempo og behov for maksimal oppmerksomhet*) og det hindrende kravet rollekonflikt, har Friskgården hentet spørsmål fra det validerte spørreskjemaet Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP; Christensen et al., 2012). Spørsmålene fra N-POP som er brukt i denne oppgaven ble originalt hentet og tilpasset fra ulike validerte spørreskjemaer (se nedenfor og i appendiks B). Denne studien inkluderte to utfordrende krav, henholdsvis a) et krav om å holde et høyt arbeidstempo («*Arbeider du i meget høyt tempo?*») og b); et opplevd behov for å opprettholde maksimal oppmerksomhet på jobben («*Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?*»). De utfordrende kravene ble målt med ett enkelt item hver, og besvares på en fempunktts likertskala fra 1 (Meget sjelden eller aldri) til 5 (Meget ofte eller alltid). Høyere skårer indikerer høyere krav. Høyt tempo er originalt hentet fra The second version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII; Pejtersen et al., 2010), mens maksimal oppmerksomhet stammer fra the General Nordic Questionnaire for psychological and social factors at work (QPSNordic; Ørhede et al., 2000). Videre ble *rollekonflikt* behandlet som et hindrende jobbkrav (jf. Crawford et al., 2010), målt med tre items ($\alpha = .69$). Et eksempel på spørsmål er «*Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer?*». Svarene rangeres på en fempunktts likertskala fra 1 (meget sjelden eller aldri) til 5 (meget ofte eller alltid). Høyere skårer indikerer høyere grad av rollekonflikt i jobben. Spørsmålene stammer opprinnelig fra COPSOQII (Pejtersen et al., 2010).

Alle de tre jobbressursene ble målt med en likertskala fra 1 (svært uenig) til 5 (svært enig). Jobbressursen *positiv feedback* ble målt med seks items ($\alpha = .65$). Positiv feedback handler om informative tilbakemeldinger fra ledere, det å se positive effekter av sitt arbeid, og anerkjennelse på og utenfor jobben. De tre første spørsmålene kommer originalt fra Hackman & Oldham (1975), mens de tre siste er hentet fra Lindström (1997). Et eksempel på spørsmål er: «*Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse*». *Tillit* ble målt med fire items ($\alpha = .78$), hvor ett item gir reverserte skårer for å hindre responsbias. I studien måles vertikal (i kontrast til horisontal) tillit i barnehager. Spørsmålene omhandler gjensidig tillit mellom den ansatte og ledelsen, og en frihet til å trygt kunne ytre sine meninger («*takhøyde*»). Et eksempel på item er: «*Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte*». Høyere skåre indikerer høyere tillit til, og opplevd tillit fra ledelsen. Til slutt ble *samarbeid* målt med tre items ($\alpha = .86$) som indikerer godt samhold, fellesskap og samarbeid (f.eks. «*Jeg føler meg som en del av et fellesskap på min arbeidsplass*»). Høyere

skåre indikerer større opplevelse av samarbeid og samhold på jobben. Alle items på tillit og samarbeid kommer fra COPSOQII (Pejtersen et al., 2010).

Kontrollvariabler

I analysene ble det i tillegg lagt inn kovariater som ble kontrollert for i modellen. *Alder* måles med fødselsår som er omgjort til alder ved å trekke fra fødselsåret fra året for datainnsamling. Dette ble vurdert tilstrekkelig for hensikten i analysen. *Kjønn* ble målt som en dikotom kontrollvariabel (kvinner = 0, menn = 1). *Stillingsstørrelse* indikerer prosentandel av full stilling og ble målt som en tredelt kategori, der 1 = < 50 %, 2 = 50 – 80 %, og 3 = > 80 %. Videre ble det kontrollert for om ansatte er ansatt i henholdsvis *privateid* eller *offentlig eid* barnehage (1 = offentlig, 2 = privat). Til slutt ble det kontrollert for variabelen *utdanningsbakgrunn*, som sier noe om den rollen de er ansatt i. Variabelen ble målt fra 0 til 5, der 0 = annet; 1 = grunnskole; 2 = videregående; 3 = fagbrev; 4 = høgskole inntil 4 år; og 5 = høgskole i mer enn 5 år.

Statistiske analyser

Multipel regresjon ble valgt som analysemetode fordi den passet best til å utforske forholdene mellom én kontinuerlig utfallsvariabel og flere kontinuerlige prediktorvariabler (Mehmetoglu & Jakobsen, 2016), og fordi metoden er fleksibel i at den kan ta høyde for en rekke ulike variabler og kovariater (Field, 2013). Alle analysene ble kjørt i programvaren Stata 15.1 (StataCorp, 2017). $P < 0.05$ ble ansett som statistisk signifikant. Etterfulgt av regresjonen ble det testet for forutsetninger tilknyttet ordinary least squares (OLS) regresjon. Nedenfor beskrives forutsetningene for homoskedastisitet og multikollinearitet, og hvordan brudd på disse ble løst.

Heteroskedastisitet

Fordi den avhengige variabelen (Jobbengasjement) viste en negativ skewness (-1.71), og modellen derfor brøt forutsetningen om homoskedastisitet (en antakelse om konstant varians i residualene), ble det kjørt en regresjon med robuste standardfeil. Metoden robust standardfeil-regresjon gir vektorer til hver enhet basert på enhetens totale innvirkning på modellen. Både regresjonskoeffisientene og R^2 forblir de samme i standard least squares regresjon og robust standardfeil regresjon. Forskjellen blir å se i standardfeilene, som vil påvirke t-verdiene, som igjen resulterer i en justert signifikansverdi (p-verdi). Med andre ord gjør den robuste regresjonen at sannsynligheten for å få sterke signifikante resultater blir

mindre, samtidig som at sannsynligheten for å gjøre en type I-feil reduseres (testen blir mer konservativ).

Multikollinearitet

Antakelsen om fravær av multikollinearitet innebærer at to uavhengige variabler i en og samme modell ikke kan være perfekt korrelert (Mehmetoglu & Jakobsen, 2016). I en modell som inkluderer et interaksjonsledd, vil en post hoc test helt naturlig vise brudd på forutsetningen (Mehmetoglu & Jakobsen, 2016). Derfor ble det testet grundig for multikollinearitet. Først gjennom inspisering av korrelasjonsmatrisen. Videre gjennom bivariate regresjoner mellom alle studiens uavhengige variabler, og til slutt gjennom en variance inflation factor (VIF). Ingen av testene viste brudd på forutsetningen om fravær av multikollinearitet (Berry et al., 1985, p. 43).

Interaksjon

En interaksjonseffekt kan oppstå når en tredjevariabel (moderator, X_1) påvirker forholdet mellom en uavhengig (X_2) og en avhengig variabel (Y) (Mehmetoglu & Jakobsen, 2016, p. 110). Effekten kan demonstreres ved en signifikant endring i størrelse og/eller retningen koeffisienten til den uavhengige variabelen har ved ulike verdier av moderatoren. I en regresjonsanalyse kan moderatoren enten være kategorisk eller kontinuerlig. I denne studien er moderatoren variabelen rollekonflikt, en kontinuerlig variabel som måles med et gjennomsnitt av skårene på tre items. I likhet med lineær regresjon, vil koeffisienten til interaksjonsleddet i interaksjonsmodeller brukes for å teste lineære forhold av interaksjonseffekten. Men til forskjell fra vanlige regresjonsanalyser, tolkes modeller med interaksjonsledd på en annen måte. Interaksjonsvariablene skal leses som endringen i utfallsvariabelen gitt en enhets økning i prediktorvariabelen, gitt at den interagerende tredjevariabelen holdes til 0. I vanlig regresjon holdes derimot alle andre variabler konstant til gjennomsnittet i utvalget. I denne studien testes en modell hvor interaksjonsleddet består av effekten resiliens har på sammenhengen mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Interaksjonsmodellen brukes kun til å besvare hypotese 5.

Resultat

Deskriptiv statistikk

Tabell 3 viser beskrivende statistikk for studiens variabler, med gjennomsnitt (M), standardavvik (SD) og Cronbach's alpha (α) som mål på indre konsistens. Som vist i tabell 3,

skårer utvalget svært høyt på utfallsvariabelen jobbengasjement ($M = 6.17$), og det moderate standardavviket vitner om relativt liten spredning. Det er også verdt å merke seg en høy gjennomsnittsskåre på resiliens. Videre viser utvalget relativt høye skårer på de tre jobbressursene, som ligger på rundt 4 av 5 i gjennomsnitt. En interessant forskjell å bemerke, er forskjellen i skårene på de ulike jobbkravene. I gjennomsnitt skårer rollekonflikt lavt, mens begge de utfordrende kravene viser gjennomsnittlige høye skårer i utvalget.

Tabell 3. *Deskriptiv statistikk for studiens variabler (N = 617).*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min – Maks	α
Høyt tempo	3.52	.76	1 - 5	-
Maksimal oppmerksomhet	4.51	.65	1 – 5	-
Tillit	4.07	.62	1.25 – 5	.78
Samarbeid	4.29	.60	2 - 5	.86
Positiv feedback	3.88	.45	2 - 5	.65
Rollekonflikt	2.16	.69	1 - 5	.69
Jobbengasjement	6.17	.79	2 - 7	.89
Resiliens	5.59	.69	3.33 - 6.97	.92

Notat. Min – Maks representerer svar-rangen som vist i utvalget.

Tabell 4 viser korrelasjonene mellom studiens variabler med signifikansnivå (for korrelasjoner med kontrollvariablene, se Appendiks C). Man kan se at alle de tre jobbressursene har moderate til sterke korrelasjoner med jobbengasjement, og alle forholdene er signifikante. Videre viser de utfordrende kravene nokså svake, men signifikante korrelasjoner med jobbengasjement. Motsatt ses det en negativ, signifikant korrelasjon mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Til slutt viste resiliens en sterk, og signifikant korrelasjon med jobbengasjement.

Tabell 4. Korrelasjonsmatrise med alle studiens variabler (N = 617).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Jobbengasjement	-							
2. Tillit	.42 ***	-						
3. Samarbeid	.41 ***	.51 ***	-					
4. Positiv feedback	.45 ***	.52 ***	.42 ***	-				
5. Høyt tempo	.15 ***	-.02	-.02	.14 ***	-			
6. Maksimal oppmerksomhet	.17 ***	.16 ***	.09 **	.22 ***	.15 ***	-		
7. Rollekonflikt	-.20 ***	-.31 ***	-.28 ***	-.23 ***	.23 ***	-.06	-	
8. Resiliens	.45 ***	.19 ***	.26 ***	.26 ***	.09 *	.03	-.15 ***	-

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

Hypotesetesting

En multipel lineær regresjon ble brukt for å undersøke forholdene mellom 1) tre jobbressurser (tillit, samarbeid og positiv feedback) og jobbengasjement, 2) forholdet mellom jobbkravene høyt arbeidstempo og behov for maksimal oppmerksomhet, og jobbengasjement, 3) forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement, 4) forholdet mellom resiliens og jobbengasjement, og 5) om resiliens har en modererende effekt på forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Ved å kjøre en multipel regresjon ble det kontrollert for de andre variablene i modellen. Dette gir et mer nøyaktig bilde av hver variabels unike forklaringsverdi av utvalgets jobbengasjement, og sier derfor mer enn bare korrelasjonene. Det er resultatene fra to multiple regresjonsanalyser som er grunnlaget for hypotesetestingen. Tabell 5 viser resultatene fra den vanlige regresjonsanalysen, mens tabell 6 viser resultatene fra regresjonsanalysen med interaksjonsledd. I begge analysene ble det også kontrollert for kovariatene alder, stillingsprosent, utdanningsbakgrunn og hvorvidt barnehagen er privat eller offentlig eid.

Regresjonsmodellen med alle prediktorene viste signifikant, og moderat forklart varians av utvalgets jobbengasjement ($R^2 = .41$). For å illustrere, er forholdene i modellen representert i figur 1. Det ble funnet moderate, signifikante og positive forhold mellom alle de tre jobbressursene og jobbengasjement, kontrollert for de andre variablene i modellen. Tillit

viste en positiv, signifikant sammenheng med jobbengasjement ($b = .23$, robust SE = $.07$, $p < .01$) Samarbeid viste en positiv, signifikant sammenheng med jobbengasjement ($b = .21$, robust SE = $.06$, $p < .001$). Og positiv feedback viste en positiv, signifikant sammenheng med jobbengasjement ($b = .34$, robust SE = $.07$, $p < .01$). Funnene støttet de tre første hypotesene (H1 a, b, c) om positive sammenhenger mellom jobbressurser og jobbengasjement i utvalget.

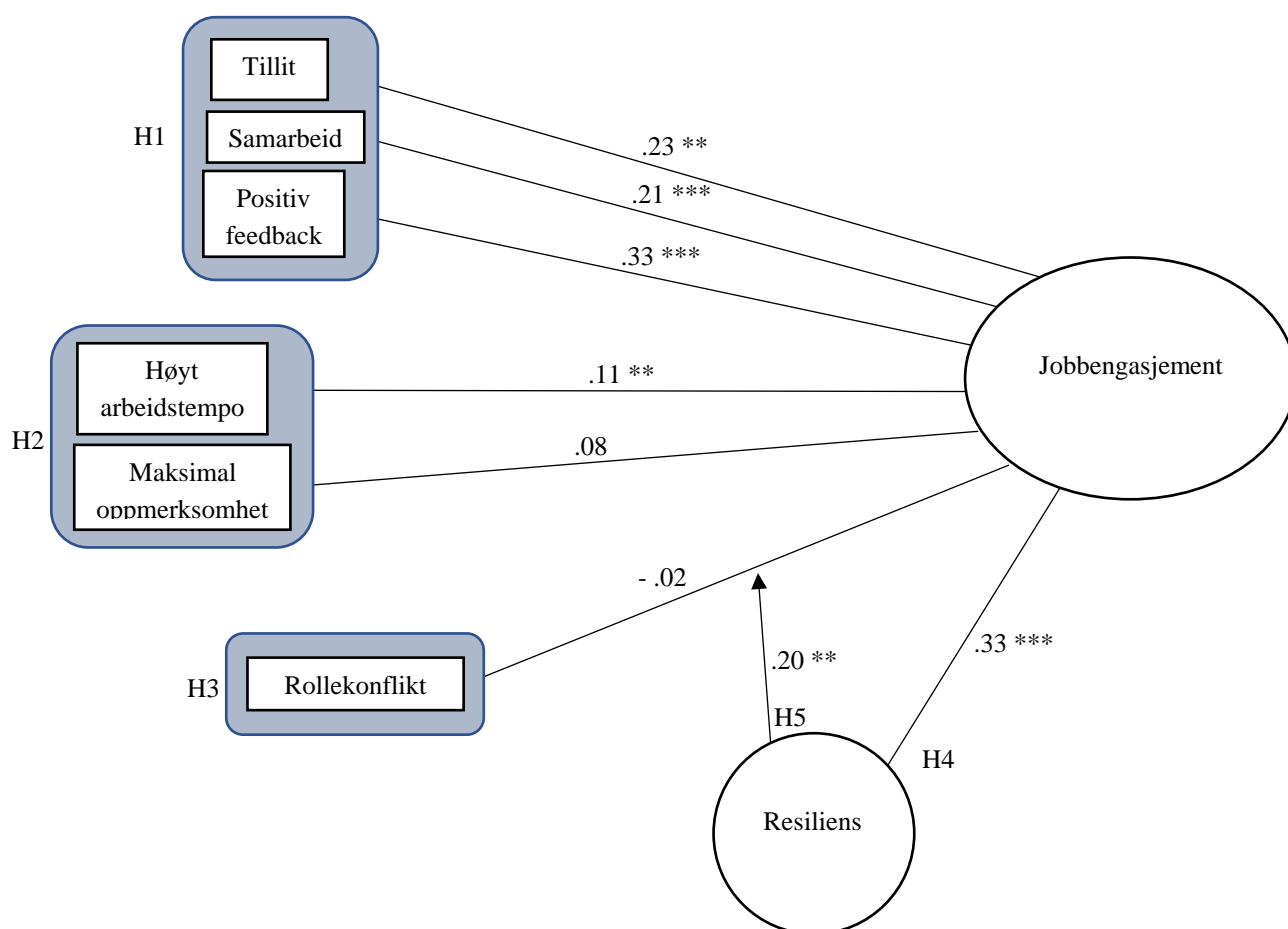
Videre ble det i interaksjonsmodellen (tabell 6) funnet signifikante, men små, positive sammenhenger mellom begge de utfordrende jobbkravene og jobbengasjement, kontrollert for de andre variablene. I interaksjonsmodellen viste maksimal oppmerksomhet en positiv og signifikant sammenheng med jobbengasjement ($b = .08$, robust SE = $.04$, $p < .05$).

Signifikansnivået forsvant imidlertid i den vanlige regresjonsanalysen. Dette avkrefter hypotese 2b. Samtidig viste høyt arbeidstempo en positiv, signifikant sammenheng med jobbengasjement ($b = .11$, robust SE = $.04$, $p < .01$). Dette bekrefter hypotese 2a. Det ble ikke funnet signifikante sammenhenger mellom rollekonflikt og jobbengasjement, når det ble kontrollert for de andre variablene i modellen (tabell 5). Dette avkrefter hypotese H3 om negative sammenhenger mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Det ble funnet positive, signifikante sammenhenger mellom resiliens og jobbengasjement ($b = .33$, robust SE = $.04$, $p < .01$), kontrollert for de andre variablene i modellen (se tabell 5). Effektstørrelsen var moderat og bekrefter hypotese 4. Til slutt ble det funnet en signifikant, og moderat, moderasjonseffekt på forholdet mellom resiliens og rollekonflikt ($b = .20$, robust SE = $.06$, $p < .01$). Dette bekrefter hypotese 5, og kan best illustreres ved figur 2. Figuren viser predikerte verdier for ulike nivåer av resiliens på forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Oppsummert gav de to regresjonsanalysene støtte til hypotese 1 a, b, c, hypotese 2 a, hypotese 4 og hypotese 5. Hypotesene 2 b og 3 fikk ikke tilstrekkelig støtte i utvalget og forkastes.

Tabell 5. Oppsummering av robust lineær regresjon med prediktorer for jobbengasjement hos barnehageansatte ($N = 617$).

Prediktor	b	95 % CI	Robust SE	β
Tillit	.23 **	[0.09, 0.36]	0.07	.18
Samarbeid	.21 ***	[0.10, 0.33]	0.06	.16
Positiv feedback	.33 ***	[0.19, 0.46]	0.07	.18
Høyt arbeidstempo	.11 **	[0.04, 0.19]	0.04	.11
Maksimal oppmerksomhet	.08	[0.00, 0.16]	0.04	.07
Rollekonflikt	-0.02	[-0.11, 0.06]	0.04	-.02
Resiliens	.33***	[0.26, 0.42]	0.04	.29

Notat. $R^2 = .41$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.



Figur 1. *Modell som viser sammenhenger og effektstørrelse på forholdene i regresjonsmodellen ($R^2 = .41$).*

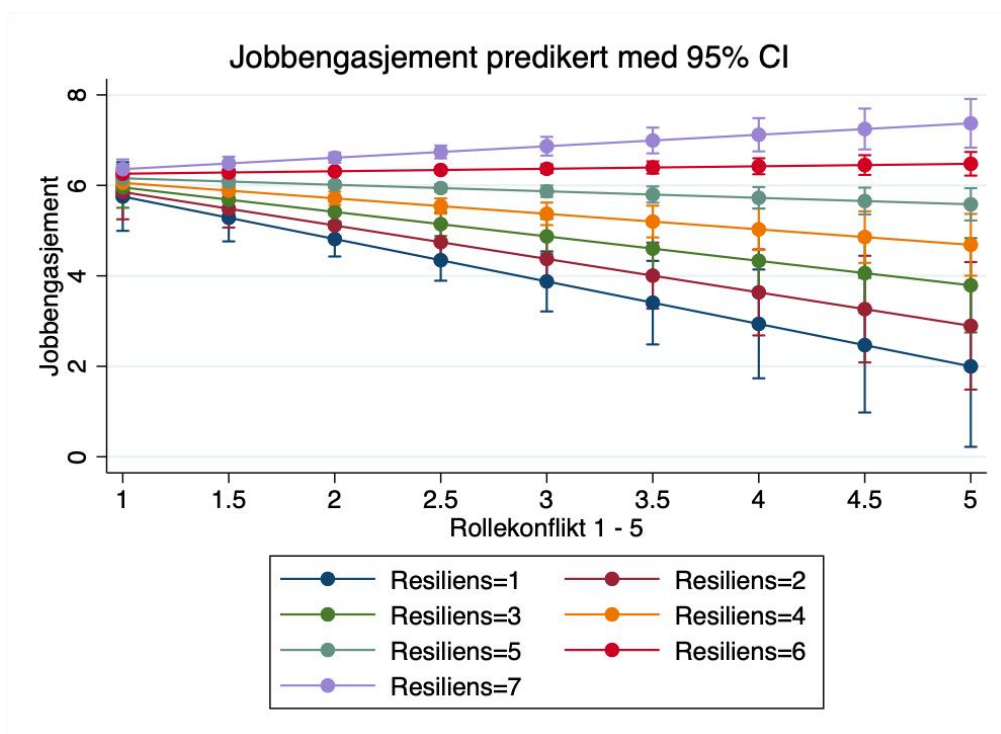
For å besvare hypotese 5, og samtidig kontrollere for de samme uavhengige variablene, var det viktig å kjøre en egen regresjonsanalyse med interaksjonsledd. Til forskjell fra en regresjonsanalyse uten interaksjonsledd, skal koeffisientene til de interagerende variablene i interaksjonsmodellen (tabell 6) leses som endring i variabelen, gitt at de andre uavhengige variablene holdes til null. Dette fører til en mindre intuitiv tolkning av koeffisientene i tilfeller der variabelen ikke er målt med null i skalaen (som ved resiliens og rollekonflikt). Man kan allikevel si noe om moderasjonseffekter ved å tolke resultatene gjennom predikerte verdier, som her er representert i figur 2. Da kan en tolke koeffisienten av rollekonflikt som effekten av en enhets økning i rollekonflikt på jobbengasjement, når resiliens holdes til null. Dette forklarer den høye betakoeffisienten ved rollekonflikt i interaksjonsmodellen.

Tabell 6. *Oppsummering av robust linjær regresjon med interaksjonsledd ($N = 617$).*

Prediktor	<i>b</i>	95 % CI	<i>Robust SE</i>	β
Tillit	.23 **	[0.10, 0.36]	0.07	.18
Samarbeid	.21 ***	[0.09, 0.32]	0.06	.16
Positiv feedback	.34 ***	[0.21, 0.48]	0.07	.19
Høyt arbeidstempo	.12 **	[0.05, 0.20]	0.04	.12
Maksimal oppmerksomhet	.08 *	[0.00, 0.16]	0.04	.07
Rollekonflikt ^a	-1.14 **	[-1.86, -0.41]	0.37	- 1.00
Resiliens ^a	-.10	[-0.37, 0.17]	0.14	- .08
Rollekonflikt x Resiliens	.20	[0.07, 0.33]	0.06	1.00

*Notat. $R^2 = .41$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.*

^a = *Koeffisienten viser effekten av en enhets økning i rollekonflikt på jobbengasjement, når den interagerende variabelen holdes til 0.*



Figur 2. Predikerte verdier med konfidensintervall for ulike nivåer av resiliens på forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement.

Diskusjon

Denne oppgaven har undersøkt hvordan jobbressurser, hindrende og utfordrende jobbkraav, og resiliens, henger sammen med barnehageansattes jobbengasjement. Det ble funnet støtte for hypotese 1 a-c ved at jobbressursene tillit, samarbeid og positiv feedback viste positive sammenhenger med jobbengasjement. Videre ble hypotese 2a støttet ved at det utfordrende kravet høyt arbeidstempo viste positiv sammenheng med jobbengasjement. Sammenhengen mellom jobbkraavet maksimal oppmerksomhet og jobbengasjement fikk ikke tilstrekkelig støtte, og hypotese 2b ble derfor forkastet. I tillegg måtte hypotese 3 forkastes, fordi det ikke ble funnet støtte for at rollekonflikt hadde negativ sammenheng med jobbengasjement. Det ble funnet støtte for hypotese 4, ved at den personlige ressursen resiliens viste positive sammenhenger med jobbengasjement. Til slutt gav interaksjonsmodellen støtte til den femte hypotesen, ved at resiliens modererte sammenhengen mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Som forventet på bakgrunn av JD-R teorien (Bakker & Demerouti, 2014) viste begge modellene en betydelig forklaringsverdi av det observerte jobbengasjementet i utvalget ($R^2 = .41$). Nedenfor diskuteres de resultatene tilknyttet de spesifikke hypotesene i detalj.

Jobbressurser

Oppgavens første hypotese (H1a), om tillit hadde positive sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement, ble testet i regresjonsmodellen. Utvalget viste en høy gjennomsnittsskåre på jobbressursen tillit, med et relativt lavt standardavvik, som vitner om lav spredning i skårene. Videre viste tillit en signifikant korrelasjon med jobbengasjement (se tabell 4). Kontrollert for de andre variablene i modellen, viste resultatene at tillit i gjennomsnitt øker moderat i takt med hver enhets økning i jobbengasjement. Ut ifra Kristensen et als. (2008) skille mellom vertikal og horisontal tillit i organisasjoner, har denne studien undersøkt den vertikale tilliten i barnehager. Det innebærer blant annet tillit mellom ansatte og ledere. Resultatene er derfor i tråd med Haynie et als. (2016) studie, som viste lignende korrelasjoner mellom tillit til den øverste ledelsen og de ansattes jobbengasjement. Relatert, fant Harvey et al. (2003) at ansatte som viste høyere grad av tillit til ledelsen også viste mindre tegn på utbrenthet ved høy arbeidsmengde. Både Haynie et als. (2016) og Harvey et als. (2003) studie er utført i amerikansk kontekst. Ifølge Kristensen et al. (2008) er det få ikke-amerikanske studier som har undersøkt forholdene mellom tillit og positive arbeidsmiljøutfall for de ansatte. Derfor gir denne oppgaven et bidrag ved å undersøke forholdene i en norsk kontekst. At tillit ble funnet å ha positive sammenhenger med

jobbengasjement er helt i tråd med JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2014). Her kan tillit spille en rolle som jobbressurs i motivasjonsprosessen, og dermed føre til økt jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2014).

Videre gav resultatene støtte til den andre hypotesen (H1b), at samarbeid ville ha en positiv sammenheng med jobbengasjement. I likhet med tillit, viste utvalget et høyt gjennomsnitt på jobbressursen samarbeid, med tilsvarende styrke på korrelasjonen til utvalgets jobbengasjement. Sammenlignet med samarbeid målt i amerikanske barnehager (Guo et al., 2011) skårer denne studiens utvalg noe høyere. Dette kan henge sammen med organisasjonsstrukturen og tilliten i den norske arbeidslivskonteksten. Først, redusert vertikal avstand i organisasjonshierarkiet kan bidra til å skape en flat organisasjonsstruktur, som betyr at det er få nivåer mellom ansatte og øverste leder (Brazeal et al., 2014). Videre har ansatte i skandinaviske land mange muligheter til påvirkning på arbeidsplassen (Gallie, 2003). I Norge har vi også et godt arbeidsmiljølovverk, som blant annet lovfester arbeidstakeres medvirkning gjennom sine tillitsvalgte (§ 4-2; Arbeidsmiljøloven, 2005). Dette kan ses i lys av Kristensen et al. (2008) modell på sosial kapital i organisasjoner, hvor samarbeid og tillit henger tett sammen. I denne studien kan dette vises ved den sterke sammenhengen mellom tillit og samarbeid (se tabell 4). Velfungerende samarbeid i organisasjonen bygger nemlig på høy grad av tillit (Kristensen et al., 2008). Da er det heller ikke så rart at tillit og samarbeid ble funnet å ha tilnærmet like sterke sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement. Men fordi amerikanske barnehageansatte har vist høy grad av tillit, kan det være noe med samarbeidskulturen i norske barnehager som er av betydning. Også for samarbeid, er sammenhengen moderat når man kontrollerer for de andre variablene i modellen. Det virker derfor som at samarbeid også er en viktig jobbressurs for barnehageansattes motivasjonsprosess på jobb, og funnene fra studien er dermed i tråd med JD-R modellen (Bakker & Demerouti, 2014).

Resultatene viste at positiv feedback, kontrollert for de andre variablene i modellen, var den jobbressursen med sterkeste sammenheng med de ansattes jobbengasjement. Dette støtter den tredje hypotesen (H1c), og er i tråd med JD-R modellens motivasjonsprosess (Schaufeli & Bakker, 2004a). I tråd med longitudinelle funn som viser at tilbakemeldinger på arbeid predikerer jobbengasjement (Hakanen et al., 2008; Schaufeli et al., 2009), tyder denne studien på at tilbakemeldinger på jobb er en viktig jobbressurs også for barnehageansatte. Kanskje kan dette skyldes en opplevelse av jobben som meningsfull. For eksempel, viste May et al. (2004) at feedback, gjennom opplevelse av jobben som meningsfull, predikerte økt

jobbengasjement. Dette kan kanskje bidra til å forklare hvorfor ansatte i norske barnehager har så høyt jobbengasjement. For eksempel er det å ha ansvar for å gi omsorg og opplæring til barn en samfunnskritisk oppgave. Når de ansatte i tillegg får mye positive, direkte tilbakemeldinger fra barna, for eksempel ved uttrykt glede og trygghet, kan dette bidra til at de ansatte opplever stor mening i jobben de utfører. Dette kan understrekes med rapporten fra Utdanningsdirektoratet (2020) som viste at barnehageansatte opplever maksimal verdsettelse fra barna, og at dette har sammenheng med deres trivsel i jobben (Gjerustad et al., 2020).

Det virker som antatt, at de tre jobbressursene tillit, samarbeid og positiv feedback, har mye å si for norske barnehageansattes jobbengasjement. Studien fikk dermed støtte for alle de tre hypotesene (1 a-c). Det ble vist at de tre jobbressursene hadde moderate til sterke sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement. Også når det ble kontrollert for jobbkrav og utvalgets resiliens, var sammenhengen mellom jobbressursene og jobbengasjement moderat. Ved siden av resiliens, har hver av de målte jobbressursene de sterkeste observerte sammenhengene med utvalgets jobbengasjement. Dette er helt i tråd med JD-R modellens antakelse om at jobbressurser har de sterkeste sammenhengene med jobbengasjement i arbeidsmiljø preget av høye jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2014). Som nevnt innledningsvis, møter barnehageansatte høye jobbkrav sammen med forventinger fra flere hold. De målte jobbressursene kan derfor spille en viktig rolle i motivasjonsprosessen til ansatte i norske barnehager.

Jobbkrav

Analysene gav støtte til hypotese 2a, ved at høyt arbeidstempo viste en positiv, og signifikant sammenheng med jobbengasjement. Funnene er i tråd med forskning som viser at jobbkravet tidspress kan ha positive sammenhenger med jobbengasjement (Schaufeli et al., 2008). Det er viktig å påpeke at høyt arbeidstempo viser signifikante sammenhenger med jobbengasjement også ved å kontrollere for ulike jobbressurser. Det kan nemlig bety at de ansatte drar nytte av tilgjengelige jobbressurser, som kanskje kan bidra til å øke jobbengasjement selv under arbeidsforhold med høye jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2017). Dette er for eksempel vist i en studie av finske lærere, hvor jobbressurser i særlig stor grad påvirket jobbengasjement ved økte jobbkrav (Bakker et al., 2007). Det kan derfor være viktig at jobbressursene, som nevnt over, er på plass for at høyt tempo skal virke positivt på barnehagelærernes motivasjonsprosess. En annen årsak til de positive sammenhengene mellom høyt arbeidstempo og jobbengasjement, kan komme av forbindelsen mellom høyt arbeidstempo og fordypelse-dimensjonen (absorption) i jobbengasjement. For eksempel kan

man tenke seg at tiden går fort når man har mye å gjøre. Dette svarer til UWES-spørsmålet om hvorvidt tiden oppleves å fly på arbeidet (se Appendiks B). Fordypelse kjennetegnes av å være fullt konsentrert og oppslukt av sitt arbeid, hvor tiden går fort, og man har vanskeligheter med å løsrive seg fra jobben (Schaufeli et al., 2002, p. 75). Denne følelsen av å være dypt oppslukt i arbeid er også forbundet med glede. I tillegg vil det være naturlig at mange barn i høyt tempo krever mye energi av de ansatte. Barn kan kreve mye oppmerksomhet, og en svært engasjert barnehageansatt vil kunne føle at dette er en form for lykkelig oppsluking i arbeid, kanskje fordi den finner mening og yrkesstolthet i jobben sin. De svært engasjerte barnehageansatte i denne studien kan derfor også vise høy energi (jf. vitalitet) og entusiasme, som beskrevet ved jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). Fordi vitalitet innebærer utholdenhet i møte med utfordringer på jobben, kan barnehageansatte som opplever høyt tempo som et utfordrende jobbkrav også føle seg engasjerte. Det er i tråd med Van den Broeck et al. (2010), som i to ulike utvalg, viste at utfordrende krav (f.eks. høyt arbeidstempo) var positivt relatert til vitalitetsdimensjonen av jobbengasjement.

Videre viste resultatene at sammenhengene mellom jobbkravet maksimal oppmerksomhet på jobb og jobbengasjement (H2b) ikke var signifikant. Dette burde imidlertid tolkes med noe varsomhet. Konkret viste ikke jobbkravet signifikante sammenhenger i den vanlige regresjonsmodellen (tabell 5), men kun når det ble kontrollert for interaksjonen mellom rollekonflikt og resiliens (tabell 6). Ved å inspisere konfidensintervallet, ser man at det ligger på det samme på tvers av modellene. Dette tyder på at det er lite som skal til mellom å vise en signifikant, eller ikke, sammenheng med jobbengasjement. I tillegg har anvendelsen av robuste standardfeil bidratt til å skape mer konservative resultater. Ser man til korrelasjonsmatrisen (tabell 4) er det en signifikant sammenheng mellom maksimal oppmerksomhet og jobbengasjement i utvalget. I tillegg er denne sammenhengen faktisk noe sterkere enn for sammenhengen mellom høyt arbeidstempo og jobbengasjement. Utvalget skårte også svært høyt på spørsmålet om maksimal oppmerksomhet på jobb, så det er fornuftig å anta at det virker som et utfordrende jobbkrav. Kontrollert for de andre variablene forsvinner imidlertid den signifikante sammenhengen. Dette kan bety at tilgjengelige jobbressurser forminsker sammenhengen mellom oppmerksomhetskravet og jobbengasjement. Det stemmer i så fall overens med definisjonen på jobbressurser (Demerouti et al., 2001), hvor jobbressurser blant annet sies å kunne redusere psykologiske og fysiologiske kostnader knyttet til jobbkrav (Bakker et al., 2007). Ansatte som har mange jobbressurser tilgjengelig håndterer bedre møter med jobbkrav (Bakker &

Demerouti, 2014). For eksempel kan tilgang på jobbressursen samarbeid bidra til å redusere ansattes energikostnader knyttet til å holde høy oppmerksomhet til mange barn. Det kan tenkes at jobbkrav som høy oppmerksomhet kan virke utfordrende og positivt på barnehageansattes jobbengasjement, men dette krever videre forskning. Barnehageansatte som vier sin oppmerksomhet til jobben, og først og fremst til barna, vil kunne prioritere barna foran andre oppgaver. Det er i tråd med fordypelse- og entusiasmedimensjonene av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002). For eksempel om det står foreldre og venter på barnet, kan det tenkes at den ansatte ikke ville avbrutt det den holder på med i samspill med et barn for å raskere møte foreldrene. For den engasjerte barnehageansatt er barnet den viktigste fordi den er dedikert til jobben, og da må kanskje foreldrene vente litt. Inntil den ansatte har fått kledd på barnet, eller gjort ferdig tegningen barnet har begynt på, vil den engasjerte ansatte ha sin fulle oppmerksomhet rettet mot barnet.

Resultatene fra analysene samsvarer med, og bygger videre på litteraturen som viser at utfordrende krav kan virke positivt på en rekke utfall (Crawford et al., 2010). I likhet med disse funnene, viste en studie av grunnskolelærere at hindrende jobbkrav er negativt assosiert med grunnskolelæreres jobbengasjement, mens utfordrende jobbkrav er positivt assosiert med jobbengasjement (Tadić et al., 2015). Denne oppgaven har vist at lignende forhold også kan observeres hos førskolelærere. Resultatene gir derfor et nyttig bidrag til litteraturen som i JD-R rammeverket skiller mellom ulike typer jobbkrav (f.eks. Albrecht, 2015; Podsakoff et al., 2007; Van den Broeck et al., 2010). I likhet med Van den Broeck et al. (2010) studie, ble det i denne oppgaven også observert ulike retninger på sammenhengen mellom henholdsvis utfordrende og hindrende jobbkrav på jobbengasjement, også ved å kontrollere for relevante jobbressurser. Analysene viste ingen signifikant, negativ effekt av rollekonflikt i den generelle regresjonsmodellen (tabell 5). Oppgavens tredje hypotese fikk dermed ingen støtte i utvalget, og må forkastes. Funnene betyr at rollekonflikt ikke nødvendigvis virker som et hindrende jobbkrav på barnehageansattes jobbengasjement. Det er interessant, fordi barnehageansatte har et stort ansvar ved at de må hensyn til behov fra barna, foreldre, kollegaer, leder og samfunnet (De Stasio et al., 2017). Altså er det mange behov som må møtes, og dette kan potensielt utgjøre en risiko for rollekonflikt ved motstridende krav (Pejtersen et al., 2010). Allikevel viste resultatene at barnehageansatte, i gjennomsnitt, skårer nokså lavt på målet for rollekonflikt. At rollekonflikt ikke kan forklare varians i de ansattes jobbengasjement kan kanskje tilskrives av at modellen også kontrollerte for tre viktige jobbressurser. Som nevnt vil jobbressursene kunne redusere psykologiske kostnader knyttet til

jobbkrav (Bakker et al., 2007). Derfor kan jobbressursene bidra til å minimere negative effekter av hindrende jobbkrav. Faktisk, og som påpekt av Bakker & Demerouti (2014), vil jobbkrav kunne opptre som hindrende krav dersom det å møte kravene kraver høy innsats og energi som den ansatte ikke har. Det kan enten være på grunn av utilstrekkelig ressurstilgang, eller at den ansatte ikke har hentet tilbake den energien som har blitt brukt til andre oppgaver og krav (Bakker & Demerouti, 2014). Det er derfor mulig at de tilgjengelige jobbressursene undersøkt i denne oppgaven virker å hindre at rollekonflikt opptre hindrende på jobbengasjementet. Da er det viktig at barnehageansatte har de ressursene de trenger for å utføre sine arbeidsoppgaver uten å bli forhindret av barrierer satt opp av møter med hindrende krav. Det kan også tenkes at høye nivåer av personlige ressurser bidrar til å redusere rollekonflikt, og negative sammenhenger mellom rollekonflikt og jobbengasjement.

Resiliens

Det ble funnet støtte for oppgavens fjerde hypotese, ved at resiliens viste en signifikant og positiv sammenheng med jobbengasjement. Med en sterk korrelasjon (tabell 4) og en moderat sammenheng kontrollert for de andre variablene (tabell 5), er det tydelig at resiliens har en betydning for utvalgets jobbengasjement. Faktisk viste resiliens lignende styrkeforhold med jobbengasjement som hver av jobbressursene viste. Funnene er også helt i tråd med korrelasjonene mellom resiliens og jobbengasjement blant tsjekkiske ansatte i omsorgsykker, deriblant lærere (Kašpárková et al., 2018). Ansatte som er svært resiliente kan derfor tenkes å være mer engasjerte enn sine mindre resiliente kollegaer. Resiliens er beskrevet som en personlig ressurs som kan fasilitere jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008). Forklaringen kan kanskje ligge i vitalitetsdimensjonen (Schaufeli et al., 2002). Vitalitet kjennetegnes av både høyt energinivå og en mental resiliens under arbeid, og sammenhengen mellom resiliens og engasjementsdimensjonen burde derfor være stor. Resultatet kan ses i lys av Bakker & Demeroutis (2008) forklaring, om at resiliens kan bidra til enten å opprettholde, eller utvikle personlige ressurser selv under motgang, fordi det forsterker et positivt selvbilde. Mennesker med positive selvbilder vil handle i tråd med sine personlige mål, og overensstemmelsen med handling kan øke motivasjonen til å nå målene (Bakker & Demerouti, 2008). Sammenhengen mellom resiliens og jobbengasjement kan derfor påvirke hverandre gjensidig, som postulert i JD-R teorien (Bakker & Demerouti, 2014). Selv om ikke denne studien har undersøkt gjensidige påvirkninger mellom personlige ressurser og jobbengasjement, kan longitudinelle funn bidra til å kaste lys over de effektene som i dag er etablert i JD-R teorien. For eksempel viste Xanthopoulou et al. (2009a) at de psykologiske

prosessene rundt forløpere og utfall av jobbengasjement må ses på dynamisk. Forskerne viste i sin longitudinelle studie at jobb- og personlige ressurser, og jobbengasjement er best forklart når man tar høyde for gjensidige påvirkninger mellom variablene. En engasjert barnehageansatt vil derfor legge mer innsats i opprettholdelse av sine jobbresurser (f.eks. samarbeid), og gjennom dette vil den ansatte kunne øke sine personlige ressurser, som igjen kan øke jobbengasjementet ved å investere i ytterligere jobbresurser (Xanthopoulou et al., 2009a). Funnene fra denne oppgaven kan ses i lys av slike longitudinelle funn, fordi JD-R teorien har anerkjent og integrert slike gjensidige påvirkninger (Bakker & Demerouti, 2014).

Til slutt viste resultatene fra interaksjonsmodellen (se tabell 6) at resiliens modererer sammenhengen mellom rollekonflikt og jobbengasjement. Dette bekrefter oppgavens siste hypotese (H5). Som illustrert i figur 2, kan regresjonsanalysen predikere ulike nivåer av jobbengasjement for ulike nivåer av rollekonflikt, gitt ulike nivåer av resiliens. Resultatene viser at om man ikke har noe resiliens (rent hypotetisk), påvirker rollekonflikt utvalgets jobbengasjement svært negativt. Dette gir mening, fordi jobbkrav kan virke hindrende når det å møte jobbkravene krever en høy innsats som den ansatte ikke har (Bakker & Demerouti, 2014). Et mer reelt eksempel er en barnehageansatt som skårer høyt (f.eks. mellom 4 og 5) på rollekonflikt, og samtidig viser en lav skåre (f.eks. 2 av 7) på resiliensmålet. Prediksjonen viser da en skåre på rundt 3 på jobbengasjement. Denne studiens resultater har vist at gjennomsnittet for resiliens og jobbengasjement i utvalget er relativt høyt, mens rollekonflikt gjennomsnittlig er lavt (tabell 3). Prediksjonene forteller dermed at en økning i rollekonflikt ville påvirket dette utvalgets jobbengasjement i liten grad, gitt at den ansatte ligger rundt gjennomsnittet i utvalget på resiliens. I tråd med Rutter (1985), belyser studien at resiliens, som en buffer mot negative påvirkninger på jobbengasjement, er nødvendig i møte med motgang. I akkord med grunntanken i positiv psykologi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), innebærer resiliens også noe mer enn fravær av sykdom (Carver, 1998). Som en samling personlige ressurser, kan resiliens brukes i JD-R modellen for å forklare og predikere blant annet jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2014). Allikevel er det fortsatt en begrenset mengde studier som har undersøkt interaksjoner mellom personlige ressurser og jobbkrav (Bakker & Demerouti, 2014). Derfor er det interessant at resiliens kan moderere sammenhengen mellom hindrende jobbkrav og jobbengasjement. Dette viser at resiliens kan spille en bufferrolle på negative påvirkninger i motivasjonsprosessen, men det trengs longitudinelle forskningsdesign for å etablere kausalitet. Resultatene viste at resiliens hos de norske barnehageansatte er helt på nivå med et utvalg studenter til barnehagepedagoger i

Kroatia (Bouillet et al., 2014). Sammenlignet med resultater fra andre studier som har benyttet RSA, viser barnehageansatte også høyere nivåer av resiliens. For eksempel viste et utvalg søkere til norsk militærutdannelse en gjennomsnittlig resiliensskåre på 4.26 (Friborg et al., 2005), og et stort randomisert utvalg fra den norske befolkningen (N = 1581) viste en gjennomsnittlig resiliensskåre på 4.10 målt med RSA (Friborg et al., 2009). Det virker derfor som at ansatte i barnehager er mer resiliente enn andre grupper. Dette er allikevel ikke noe overraskende, fordi som Ylitapio-Mäntylä et al. (2012) påpeker, har førskolelærere høy well-being sammenlignet med den generelle yrkespopulasjonen fordi de opplever å ha et svært meningsfullt arbeid. Til tross for at barnehageansatte ofte arbeider under høye jobbkraav, kan yrket være en kilde til tilfredshet og myndiggjøring fordi de sannsynligvis har et stort ønske om å jobbe med barn (Ylitapio-Mäntylä et al., 2012). Derfor er det også sannsynlig at barnehageansatte er dedikerte for jobben, som fører til et høyt jobbengasjement. Allikevel åpner dette opp for at det også ligger forskjeller mellom ulike ansattgrupper innad i barnehager. For eksempel kan det tenkes at pedagogikkutdannede ansatte er mer motiverte av et dypere ønske om å arbeide med barn enn ufaglærte assistenter, fordi de har gjennomført en lengre utdanning (Bouillet et al., 2014).

Metodiske betraktninger

Studiens design

Denne studien har noen begrensninger som må adresseres og anerkjennes. Først, at denne studien har benyttet et tverrsnittdesign med et krysseksjonelt utvalg vil ikke kunne si noe om årsak-virkningsforhold mellom studiens variabler (Field, 2013). En krysseksjonal utvalgsmetode kan kun si noe om sammenhenger, korrelasjoner, men ikke kausale forhold. For å kunne undersøke kausalitet trengs det studier med longitudinelle forskningsdesign (Levin, 2006). I JD-R rammeverket har det etter hvert blitt gjort flere gode studier som har undersøkt kausale forhold med longitudinelle design, og som har bidratt til å styrke rammeverket i retning mot en teori (Bakker & Demerouti, 2017). For eksempel Hakanen et al. (2008), som viste at jobbressurser (blant annet positiv feedback) predikerte jobbengasjement, og at jobbengasjement predikerte personlig initiativtaking over en periode på tre år. På lignende vis fant Xanthopoulou et al. (2009a) at jobbressurser predikerte personlige ressurser og jobbengasjement. De fant imidlertid også støtte for reversert kausalitet i at personlige ressurser og jobbengasjement også predikerte fremtidige jobbressurser. I tillegg har dagbokstudier vist at både jobbressurser, hindrende og utfordrende jobbkraav (Tadić et al., 2015) og jobbengasjement (Bakker & Bal, 2010) fluktuerer fra dag til dag. For eksempel

relatert til jobbkrav, kan ansatte enkelte dager møte mange hindrende jobbkrav mens andre dager byr på flere utfordrende jobbkrav. Derfor trengs det også longitudinelle studier som undersøker langtidseffektene ulike jobbkrav og ressurser har på barnehageansatte. Selv om denne studien kun har egnet seg til å si noe om sammenhengene mellom de studerte variablene i utvalget, har annen forskning kunnet bidra til å belyse implikasjonene av funnene. På en annen siden kan bruken av et krysseksjonelt forskningsdesign også ha visse fordeler. For eksempel ved datainnsamlingen, tillater krysseksjonelle design å dekke et bredt spekter av variabler, der longitudinelle design ofte må holde spørreskjemaene korte for å ikke miste respondenter til follow-up (Levin, 2006). Spørreskjemaet fra Friskgården dekker et stort spekter av ansattes arbeidsmiljø og helse. Det var derfor til oppgavens fordel, og førte til at variablene som trengtes for å besvare problemstillingen enklere kunne velges ut.

Generaliserbarhet

Det er også viktig å reflektere rundt resultatenes generaliserbarhet. For eksempel, at studiens deltakere er hentet fra et yrkesspesifikt utvalg har flere implikasjoner for generaliserbarheten av funnene. Først og fremst vil det ikke være mulig å generalisere funnene til andre typer yrker enn barnehageyrket. Allikevel, siden studiens hensikt var å si noe om jobbengasjementet spesifikt for ansatte i barnehager, er ikke det å anse som noen stor svakhet. For eksempel har studier som utfordrer hindrende og utfordrende jobbkravs betydning på arbeidshelse (Bakker & Sanz-Vergel, 2013) belyst viktigheten av å undersøke ulike jobbkrav i alle typer yrker. Videre er heller ikke studiens utvalg randomisert, men hentet fra et klyngeutvalg (Langdridge, 2006, p. 48) hvor deltakerne er alle de som har deltatt på Friskgårdens intervensjoner. Randomiserte selekteringsteknikker vil alltid være mer representative for populasjonen. Det positive med studiens utvalgsmetode er imidlertid at alle respondentene har besvart et stort antall spørsmål (Levin, 2006), noe som reflekteres i det lave antallet som måtte lukes ut grunnet manglende svar eller ukomplette responser. Siden utvalget også var relativt stort, er sjansen for skjevheter som følge av utvalget holdt lav (Langdridge, 2006).

Datainnsamling og studiens variabler

Videre er det mulig at datainnsamlingsmetoden kan ha hatt betydning for hvordan respondentene svarte. Fordi dataene er samlet inn i forbindelse med en intervensjon for helsefremmende arbeidsplasser, er det mulig at de barnehagene som har deltatt på dette også har ledere som prioriterer arbeidsmiljøet. Dette kan være en utenforliggende årsak til det høye

jobbengasjementet. Samtidig er det observerte jobbengasjementet i akkord med resultatene om førskolelæreres motivasjon og engasjement hentet fra arbeidsmiljø- og levekårsundersøkelsen (STAMI, 2016a). Dette tyder på at norske barnehageansatte faktisk er veldig engasjerte i jobben sin. Modellen forklarte en høy andel av variansen i gruppens jobbengasjement (42 %). Dette understreker viktigheten av å inkludere faktorer på flere nivå, og bruken av resiliens har vært et forsøk på nettopp det. Det er allikevel andre faktorer som vil kunne spille en rolle for barnehageansattes jobbengasjement. Derfor er det også viktig å belyse begrensningen av studiens variabler. For eksempel kan fysiske belastninger (Cumming & Wong, 2019) og lønn (Corr et al., 2015) spille viktige roller for barnehageansattes well-being, og kanskje også jobbengasjementet. Det er i tillegg andre jobbkrav og jobbressurser som kan ha en forklaringsverdi på yrkesgruppens jobbengasjement. For eksempel vet man at emosjonelle jobbkrav er svært viktige i visse yrkesgrupper, som hos lærere og sykepleiere (Bakker & Demerouti, 2007). Blant annet fant Bakker & Bal (2010) at lærings- og utviklingsmuligheter (jobbressurs) hadde en positiv sammenheng med læreres ukentlige nivåer av jobbengasjement. Derfor kan det også tenkes at slike jobbkrav og ressurser er viktige for ansatte i barnehager. Valgene om å inkludere visse typer jobbkrav og jobbressurser har derfor også gått på bekostning av andre typer jobbkrav og ressurser. Uansett, fordi datamaterialet ble hentet fra en databank (FriskData), var det ikke mulig å inkludere alle relevante variabler. Valget av rollekonflikt som hindrende krav kan også ha bydd på egne utfordringer, i at det ikke ble gjort analyser som skilte mellom de ulike ansattgruppene. For eksempel vil en pedagogisk leder ha flere administrative oppgaver (f.eks. planleggingsarbeid), som kanskje kan gå på bekostning av arbeidsoppgaver direkte tilknyttet barna. Kanskje vil de pedagogiske lederne derfor oppleve større grad av rollekonflikt, i at de må håndtere flere og ulike oppgaver enn for eksempel assistenter. For eksempel er det avdekket at pedagogiske ledere i høyere grad enn øvrige ansattgrupper opplever administrative oppgaver som kilde til stress (Gjerustad et al., 2020). Det kan derfor hende at ulike arbeidsoppgaver mellom ansattgruppene fører til ulike vurderinger om rollekonflikt eller andre jobbkrav som hindrende. Selv om datamaterialet ikke inneholdt ulike ansattgrupper i barnehager, ble det gjort et forsøk på å delvis kontrollere for dette. Ved å kontrollere for utdanningsbakgrunn kan man gjøre en antakelse om at for eksempel de med høyere utdanning er ansatt i en pedagogisk rolle. På grunn av de tilgjengelige dataene, og at hensikten var å si noe om jobbengasjementet blant alle barnehageansatte, ble dette vurdert som tilstrekkelig. Fremtidig forskning kan allikevel dra nytte av å undersøke ulike jobbkrav i sammenheng med jobbengasjement på tvers av de ulike ansattgruppene i barnehager. Videre er det en svakhet at

de to utfordrende kravene kun ble målt ved bruk av single items. Dette kan ha ført til at man mister litt av nyansen i hva som ligger i for eksempel høyt arbeidstempo på jobb. Forskning på ulike jobbkrav kan derfor med fordel ta i bruk et instrument bestående av flere spørsmål. Til slutt er det imidlertid en stor styrke ved studien at det ble benyttet reliable og godt validerte instrumenter, som UWES (Schaufeli & Bakker, 2004b; Schaufeli et al., 2002) og RSA (Friborg et al., 2003; Hjemdal et al., 2011). Dette bidrar til å styrke slutningene som er gjort på bakgrunn av analysene (Murphy & Davidshofer, 1988).

Teoretiske implikasjoner

JD-R modellen har blitt mye forsket på over de siste 20 årene, og den relativt enkle modellen bestående av to prosesser, har etter hvert vokst til en teori (Bakker & Demerouti, 2017). Denne oppgaven har testet de svært etablerte sammenhengene mellom både jobbressurser og jobbkrav og jobbengasjement i et norsk, yrkesspesifikt utvalg. Den teoretiske nytteverdien er derfor smalere, og henviser til to av de testede forholdene. Først, at det nyere rammeverket for utfordrende og hindrende krav (Crawford et al., 2010) har blitt testet i barnehagesektoren. Dette utgjør et lite bidrag i undersøkelsen av yrkesspesifikke jobbkravs sammenheng med jobbengasjement. Funnene herfra er langt ifra revolusjonerende, men det interessante er at høyt arbeidstempo ble funnet å ha positive sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement. Dette bidrar til å utvide, og raffinere, JD-R modellen i et yrkesspesifikt utvalg. JD-R studier har konsekvent vist at ansatte viser best ytelse i arbeidsmiljøer som kombinerer utfordrende jobbkrav med jobbressurser, fordi slike miljøer øker jobbengasjementet til de ansatte (Bakker et al., 2007). Samtidig hevder Bakker & Demerouti (2017) at slike forhold kan henge sammen med yrkesstatus og prestisje i yrket. For eksempel kan det antas at professorer, advokater og ledere har høyt ansvar og arbeidsmengde, men samtidig har jobbressursene til å håndtere disse. Yrkesgrupper med færre jobbressurser kan derfor ha andre typer jobbkrav som virker positivt på jobbengasjement, fordi de må ses i sammenheng med de tilgjengelige ressursene i arbeidsmiljøet. Derfor er det interessant at denne studien har avdekket at når det kontrolleres for tre tilgjengelige jobbressurser, har jobbkravet om høyt arbeidstempo vist positive sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement.

Den neste teoretiske nytteverdien av denne studien kan tilskrives inkluderingen av resiliens i modellen. Det har tidligere blitt forsket en del på ulike personlige ressurser i JD-R rammeverket. For eksempel har Xanthopoulou et al. (2007) funnet at mestringsstro, selvtillit og optimisme medierer forholdet mellom jobbressurser og jobbengasjement. Slik vil ansatte

med høy skåre på disse personlige ressursene få mer jobbengasjement ved tilgang på jobbressurser enn ansatte med lavere skåre på de personlige ressursene. Allikevel er det blitt gjort lite forskning på resiliens som et overordnet mål på personlige ressurser i JD-R sammenheng. Samtidig har forskning tatt økende interesse for ansattes de senere år (Malik & Garg, 2020). I tillegg har Bakker & Demerouti (2017) påpekt at det trengs mer forskning på interaksjonene mellom personlige ressurser og jobbkrav og jobbressurser. Derfor har det vært spennende å finne at resiliens ikke bare har positive sammenhenger med jobbengasjement, uavhengig av tilgjengelige jobbressurser, men også at resiliens kan moderere den negative sammenhengen mellom rollekonflikt og jobbengasjement hos barnehageansatte. Dette har bidratt til ny innsikt om nytten av å inkludere helhetlige mål på personlige ressurser i JD-R sammenheng.

Praktiske implikasjoner

Først og fremst har de sammenhengene som er blitt demonstrert i denne studien understreket viktigheten av de tre jobbressursene blant barnehageansatte. I tråd med JD-R teorien, kan det å arbeide med tilgangen på, og økning av, relevante ressurser bidra til motivasjonsprosessen og fremme de ansattes jobbengasjement. Derfor, ved å kartlegge sammenhengene mellom de relasjonelle ressursene tillit, samarbeid og tilbakemeldinger og jobbengasjement, har oppgaven kunnet bidra som et grunnlag for å utvikle engasjementsbyggende intervensjoner (Halbesleben, 2010) spesifikt for ansatte i norske barnehager. I tillegg viste resultatene at det faktisk kan være positivt på barnehageansattes jobbengasjement å ha høyt arbeidstempo. Som et utfordrende krav, kan dette bidra til å forklare noe av barnehageansattes jobbengasjement. Allikevel er det viktig å understreke, grunnet styrkeforholdet observert mellom de målte jobbressursene og de utfordrende kravene, at det viktigste for å fremme jobbengasjementet hos barnehageansatte er å sette søkelys på jobbressurser. Det er allikevel slik at, når de barnehageansatte har tilgang på tilstrekkelige jobbressurser, vil utfordringer i jobben kunne øke deres jobbengasjement ytterligere. Praksis burde derfor fokusere på å balansere mellom relevante jobbressurser og utfordrende krav for å holde ansattes jobbengasjement høyt.

Videre har viktigheten av resiliens for de ansattes jobbengasjement blitt demonstrert. Både ved å være en personlig ressurs som i seg selv har positive sammenhenger med barnehageansattes jobbengasjement. I tillegg ved å demonstrere at resiliens kan moderere en negativ sammenheng mellom hindringer i jobben og jobbengasjement. Som Waller (2001) har foreslått, har alle et potensiale til å bli resiliente. Det kan bety at det kan utvikles

intervensjoner på arbeidsplasser med mål om å øke de ansattes resiliens. Resiliensmålet RSA fanger på mange måter opp personlige egenskaper, og det sosiale nettverket rundt individene som er viktige beskyttelsesfaktorer mot stress (Hjemdal, 2007). Denne studien har dermed kunnet bidra til praksis som ønsker å inkludere faktorer på flere nivåer. Gjennom arbeid for at de ansatte har det bra både på, og utenfor jobben, kan både organisasjoner og individer dra nytte av ansattes personlige resiliens. For barnehageansatte er det viktig at arbeidsgiverne anerkjenner deres helse både på og utenfor jobben, slik at de kan fortsette å være engasjerte på jobb.

Videre forskning

Selv om det er blitt forsket mye på jobbengasjement ved bruk av JD-R modellen, trengs det fortsatt ny forskning som kan avdekke hvilke forhold som avgjør hvorvidt jobbkrav opptrer som hindrende eller utfordrende (Bakker & Demerouti, 2017). Det er blant annet ønskelig med enda mer forskning som undersøker de kausale prosessene involvert i interaksjonene mellom ulike jobbkrav, jobbressurser og personlige ressurser. Derfor vil det være interessant å studere hvordan ansattes ulike jobb- og personlige ressurser, i interaksjon med både hindrende og utfordrende jobbkrav, påvirker jobbengasjement. Siden studier har vist at mengden jobb- og personlige ressurser kan svinge fra dag til dag, og medføre endringer i jobbengasjement (f.eks. Xanthopoulou et al., 2009b), vil det være nyttig å undersøke stabiliteten i disse over tid. For eksempel vil det være spennende å kartlegge hvordan barnehageansattes personlige ressurser interagerer med tilgangen til jobbressurser fra dag til dag eller uke til uke, og hvordan dette påvirker deres jobbengasjement.

Videre, og som påpekt tidligere, har studier som undersøker hindrende jobbkrav nytte av å trekke et skille mellom ulike grupper av ansatte i barnehager. Det kan for eksempel hende at pedagogiske ledere har andre, og kanskje større grad av hindrende jobbkrav enn assistenter. Samtidig kan det også hende at gruppene har ulike grader av jobbressurser som kan bidra i håndteringen av jobbkravene. Det trengs derfor mer komplekse forskningsdesign for å undersøke hvilke jobbkrav ulike grupper barnehageansatte opplever som hindrende, og om en potensiell forskjell i ressurstilgang fører til ulik håndtering av jobbkravene. Det burde også undersøkes om det er andre jobbkrav som oppleves som hindrende blant hele yrkesgruppen. Fordi denne studien ikke viste at rollekonflikt fungerer som et hindrende jobbkrav på barnehageansattes jobbengasjement, burde det undersøkes om det er andre typer jobbkrav som hindrer yrkesgruppen jobbengasjement. Det er dermed interessant å undersøke om resiliens kan moderere forholdene mellom andre hindrende jobbkrav og jobbengasjement.

Til slutt burde det forskes mer på hva som fungerer i praksis. Vi vet nå ganske mye om hva som fungerer i ulike jobber for å øke ansattes jobbengasjement (Halbesleben, 2010; Lesener et al., 2020), men det trengs mer intervensjonsforskning for å etablere hva som fungerer når og hvorfor. Det er interessant å studere hvordan ulike organisatoriske- og individfokuserte intervensjoner kan påvirke de ansattes arbeidsrelaterte well-being (Bakker & Demerouti, 2014). For eksempel kan intervensjoner rettet mot organisasjoner undersøke hvordan jobbdesign og redesign påvirker jobbressursene over tid. På den annen side kan individrettede intervensjoner undersøke hvordan ansatte kan mobilisere egne personlige og tilgjengelige jobbressurser for å øke sitt jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2014).

Konklusjon

Målsettingen med denne studien har vært å undersøke jobbressurser, jobbkrav og personlige ressurser relatert til norske barnehageansattes jobbengasjementet. For det første ble jobbressursers sammenheng med jobbengasjement undersøkt, for å kunne si noe om JD-R modellens motivasjonsprosess hos barnehageansatte. Det ble funnet at tillit, samarbeid og positiv feedback har positive sammenhenger med jobbengasjement, som gav støtte til hypotesene 1a-c. For det andre undersøkte studien om det var positive sammenhenger mellom utfordrende jobbkrav, og negative sammenhenger mellom et hindrende jobbkrav og jobbengasjement. Her gav analysene blandede resultater. Hypotese 2a fikk støtte ved at det ble funnet positive sammenhenger mellom høyt arbeidstempo og jobbengasjement. Samtidig gav analysene ufullstendig støtte til hypotese 2b, som derfor ble forkastet. Fordi det ikke viste signifikante, positive sammenhenger med jobbengasjement, er det ikke sikkert at kravet om maksimal oppmerksomhet fungerer som et utfordrende jobbkrav for barnehageansatte. Det ble heller ikke funnet signifikante og negative sammenhenger mellom rollekonflikt og jobbengasjement, noe som avkrefter studiens tredje hypotese. Det kan altså tenkes at rollekonflikt ikke opptrer som et hindrende jobbkrav for barnehageansatte. Kanskje er det andre krav som oppleves som mer hindrende på jobbengasjementet. For det tredje, ved å inkludere resiliens i en modell basert på JD-R modellen, ble det gjort et forsøk på å se på de ansatte i et helhetlig lys. Det ble funnet støtte for at individuell resiliens har positive sammenhenger med de ansattes jobbengasjement, og at resiliensnivået kan moderere forholdet mellom rollekonflikt og jobbengasjement. At et mål på innenpersonlige og mellommenneskelige ressurser, som RSA måler resiliens gjennom, kan benyttes i et JD-R rammeverk er spennende fordi det åpner opp for å undersøke ansattes well-being på flere nivåer. At ansatte har det bra både på og utenfor jobben vil derfor kunne gagne både

organisasjoner og de ansatte selv. Om resiliens også kan fungere som en buffer på negative arbeidsmiljøpåvirkninger, som hindrende krav kan være på jobbengasjement gjenstår å se, men det kan virke som om at ansattes resiliens er et spennende felt å forske videre på. Fordi barnehageansatte har et krevende yrke, og er preget av høyt sykefravær, kan det i praksis dras nytte av å fokusere på de ansattes resiliens. På denne måten vil man kunne ta høyde for et bredere spekter av personlige ressurser som kan være nyttig for ansattes mentale helse både på, og utenfor arbeidsplassen.

Referanseliste

- Albrecht, S. L. (2015). Challenge demands, hindrance demands, and psychological need satisfaction. *Journal of Personnel Psychology, 14*(2), 70-79.
<https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000122>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (arbeidsmiljøloven). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews, 19*(1), 31-53. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12077>
- Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4), 393-417.
<https://doi.org/10.1080/13594320344000165>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science, 20*(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of occupational and organizational psychology, 83*(1), 189-206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309-328.
<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. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide, 3*, 1-28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- 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., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *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(1), 83-104.
<https://doi.org/10.1002/hrm.20004>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- 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>
- Barneha.no. (2020, 13.11.20). *Vi trenger hverandre*. <https://www.barneha.no/korona/vi-tinger-hverandre/212942>
- Berry, W. D., Feldman, S., & Stanley Feldman, D. (1985). *Multiple regression in practice* (Vol. 50) [Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences]. Sage: Newbury Park, CA.
- Bouillet, D., Ivanec, T. P., & Miljević-Riđički, R. (2014). Preschool teachers' resilience and their readiness for building children's resilience. *Health Education*, 114(6), 435-450. <https://doi.org/10.1108/HE-11-2013-0062>
- Brazeal, D. V., Schenkel, M. T., & Kumar, S. (2014). Beyond the organizational bounds in CE research: Exploring personal and relational factors in a flat organizational structure. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 19(2), 78-106. <https://doi.org/10.9774/gleaf.3709.2014.ap.00006>
- Broekhuizen, M. L., Mokrova, I. L., Burchinal, M. R., Garrett-Peters, P. T., & Family-Life-Project-Key-Investigators. (2016). Classroom quality at pre-kindergarten and kindergarten and children's social skills and behavior problems. *Early childhood research quarterly*, 36, 212-222. <https://doi.org/10.1016/j.ecresq.2016.01.005>
- Byrne, Z. S., Peters, J. M., & Weston, J. W. (2016). The struggle with employee engagement: Measures and construct clarification using five samples. *Journal of applied psychology*, 101(9), 1201-1227. <https://doi.org/10.1037/apl0000124>
- Carver, C. S. (1998). Resilience and thriving: Issues, models, and linkages. *Journal of social issues*, 54(2), 245-266. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1998.tb01217.x>

- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology, 85*(1), 65-74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Christensen, M., Aronsson, G., Clausen, T., Hakanen, J., & Straume, L. V. (2012). Building engagement and healthy organisations. A test of the Nordic questionnaire on Positive Organisational psychology (N-POP). *Health promotion–theory and practice, 25*-36.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology, 64*(1), 89-136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology, 94*, S95-S120. <https://doi.org/10.1086/228943>
- Collins, C. J., & Smith, K. G. (2006). Knowledge exchange and combination: The role of human resource practices in the performance of high-technology firms. *Academy of management journal, 49*(3), 544-560. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794671>
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J., & Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in China. *The International Journal of Human Resource Management, 30*(8), 1239-1260. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137618>
- Corr, L., Cook, K., LaMontagne, A. D., Waters, E., & Davis, E. (2015). Associations between Australian early childhood educators' mental health and working conditions: A cross-sectional study. *Australasian Journal of Early Childhood, 40*(3), 69-78. <https://doi.org/10.1177/183693911504000310>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology, 95*(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Cumming, T. (2017). Early childhood educators' well-being: An updated review of the literature. *Early Childhood Education Journal, 45*(5), 583-593. <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0818-6>
- Cumming, T., & Wong, S. (2019). Towards a holistic conceptualisation of early childhood educators' work-related well-being. *Contemporary Issues in Early Childhood, 20*(3), 265-281. <https://doi.org/10.1177/1463949118772573>
- De Stasio, S., Fiorilli, C., Benevene, P., Uusitalo-Malmivaara, L., & Chiacchio, C. D. (2017). Burnout in special needs teachers at kindergarten and primary school: investigating

- the role of personal resources and work wellbeing. *Psychology in the Schools*, 54(5), 472-486. <https://doi.org/10.1002/pits.22013>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Dekkers-Sánchez, P. M., Hoving, J. L., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2008). Factors associated with long-term sick leave in sick-listed employees: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 65(3), 153-157. <https://doi.org/10.1136/oem.2007.034983>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 01-09, Article #974, 9 pages. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dunn, L. B., Iglewicz, A., & Moutier, C. (2008). A conceptual model of medical student well-being: promoting resilience and preventing burnout. *Academic Psychiatry*, 32(1), 44-53. <https://doi.org/10.1176/appi.ap.32.1.44>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage Publication Ltd.
- Fletcher, D., & Sarkar, M. (2013). Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*, 18(1), 12-23. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000124>
- Friborg, O., Barlaug, D., Martinussen, M., Rosenvinge, J. H., & Hjemdal, O. (2005). Resilience in relation to personality and intelligence. *International journal of methods in psychiatric research*, 14(1), 29-42. <https://doi.org/10.1002/mpr.15>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Martinussen, M., & Rosenvinge, J. H. (2009). Empirical support for resilience as more than the counterpart and absence of vulnerability and symptoms of mental disorder. *Journal of Individual Differences*, 30(3), 138-151. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.30.3.138>
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: what are the central protective resources behind healthy

- adjustment? *International journal of methods in psychiatric research*, 12(2), 65-76.
<https://doi.org/10.1002/mpr.143>
- Friskgården. (2020). *Personvernerklæring*. Retrieved 20.10.2020 from
<https://friskgarden.no/wp-content/uploads/2018/12/Friskg%C3%A5rdens-Personvernerkl%C3%A6ring.pdf>
- Gallie, D. (2003). The quality of working life: is Scandinavia different? *European sociological review*, 19(1), 61-79. <https://doi.org/10.1093/esr/19.1.61>
- Gjerustad, C., Opheim, V., Hjetland, H. N., Rogde, K., Bergene, A. C., & Gulbrandsen, L. (2020). *Trivsel, læring og utvikling i barnehagen: Resultater fra TALIS Starting Strong Survey, Foreldreundersøkelsen i barnehage (FUBA) og BASIL (1892-2597)*. (NIFU-rapport 2020, Issue 10).
- Goelman, H., & Guo, H. (1998). What we know and what we don't know about burnout among early childhood care providers. *Child and Youth Care Forum*, 27(3), 175-199.
<https://doi.org/10.1007/bf02589564>
- Guo, Y., Justice, L. M., Sawyer, B., & Tompkins, V. (2011). Exploring factors related to preschool teachers' self-efficacy. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 961-968.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.03.008>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.
<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78-91.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. Bakker, B. & M. Leiter, P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (Vol. 8, pp. 102-117). Psychology Press.
- Harvey, S., Kelloway, E. K., & Duncan-Leiper, L. (2003). Trust in management as a buffer of the relationships between overload and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 306-315. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.306>

- Haynie, J. J., Mossholder, K. W., & Harris, S. G. (2016). Justice and job engagement: The role of senior management trust. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 889-910. <https://doi.org/10.1002/job.2082>
- Hjemdal, O. (2007). Measuring protective factors: The development of two resilience scales in Norway. *Child and Adolescent psychiatric clinics of North America*, 16(2), 303-321. <https://doi.org/10.1016/j.chc.2006.12.003>
- Hjemdal, O., Friborg, O., Braun, S., Kempnaers, C., Linkowski, P., & Fossion, P. (2011). The Resilience Scale for Adults: Construct validity and measurement in a Belgian sample. *International Journal of Testing*, 11(1), 53-70. <https://doi.org/10.1080/15305058.2010.508570>
- Hjemdal, O., Friborg, O., Stiles, T. C., Rosenvinge, J. H., & Martinussen, M. (2006). Resilience predicting psychiatric symptoms: A prospective study of protective factors and their role in adjustment to stressful life events. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 13(3), 194-201. <https://doi.org/10.1002/cpp.488>
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632-643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- Johannessen, H. A., Tynes, T., & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: a 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of occupational and environmental medicine*, 55(6), 605-613. <https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3182917899>
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43-62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Kristensen, T. S., Hasle, P., & Pejtersen, J. H. (2008). Virksomhedens sociale kapital—en ny indfaldsvinkel til det psykiske arbejdsmiljø. *Tidsskrift for arbejdsliv*, 10(2), 30-45. <https://doi.org/10.7146/tfa.v10i2.108674>
- Langdridge, D. (2006). *Psykologisk forskningsmetode: en innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger*. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

- Langfred, C. W. (2004). Too much of a good thing? Negative effects of high trust and individual autonomy in self-managing teams. *Academy of management journal*, 47(3), 385-399. <https://doi.org/10.2307/20159588>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: introduction. In A. B. Bakker & M. Leiter, P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (1st ed., pp. 1-9). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Lesener, T., Gusy, B., Jochmann, A., & Wolter, C. (2020, 2020/07/02). The drivers of work engagement: A meta-analytic review of longitudinal evidence. *Work & Stress*, 34(3), 259-278. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- 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>
- Levin, K. A. (2006). Study design III: Cross-sectional studies. *Evidence-based dentistry*, 7(1), 24-25. <https://doi.org/10.1038/sj.ebd.6400375>
- Lindström, K. (1997). *Assessing and promoting healthy work organizations* (T. L. Seppälä, C. Nygard, & M. Mattila, Ed.). Finnish Institute of Occupational Health.
- Løvgren, M. (2016). Emotional exhaustion in day-care workers. *European Early Childhood Education Research Journal*, 24(1), 157-167. <https://doi.org/10.1080/1350293x.2015.1120525>
- Mak, W. W., Ng, I. S., & Wong, C. C. (2011). Resilience: enhancing well-being through the positive cognitive triad. *Journal of counseling psychology*, 58(4), 610-617. <https://doi.org/10.1037/a0025195>
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1396549>
- 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>

- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
<https://doi.org/10.5465/amr.1995.9508080335>
- Mehmetoglu, M., & Jakobsen, T. G. (2016). *Applied statistics using Stata: a guide for the social sciences*. Sage.
- Murphy, K. R., & Davidshofer, C. O. (1988). Psychological testing. *Principles, and Applications, Englewood Cliffs*, 18.
- Nislin, M., Sajaniemi, N., Suhonen, E., Sims, M., Hotulainen, R., Hyttinen, S., & Hyttinen, A. (2015). Work demands and resources, stress regulation and quality of pedagogical work among professionals in Finnish early childhood education settings. *European Journal of Special Needs Education*, 31(1), 27-43.
<https://doi.org/10.1080/08856257.2015.1087127>
- Oksanen, T., Kouvonen, A., Kivimäki, M., Pentti, J., Virtanen, M., Linna, A., & Vahtera, J. (2008). Social capital at work as a predictor of employee health: multilevel evidence from work units in Finland. *Social science & medicine*, 66(3), 637-649.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.10.013>
- Olafsen, A. H., & Frølund, C. W. (2018). Challenge accepted! Distinguishing between challenge-and hindrance demands. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 345-357. <https://doi.org/10.1108/jmp-04-2017-0143>
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3_suppl), 8-24. <https://doi.org/10.1177/1403494809349858>
- Penttinen, V., Pakarinen, E., von Suchodoletz, A., & Lerkkanen, M.-K. (2020, 2020/10/02). Relations between Kindergarten Teachers' Occupational Well-being and the Quality of Teacher-child Interactions. *Early Education and Development*, 31(7), 994-1010.
<https://doi.org/10.1080/10409289.2020.1785265>
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438-454.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.438>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal*, 53(3), 617-635.
<https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>

- Rutter, M. (1985). Resilience in the face of adversity: Protective factors and resistance to psychiatric disorder. *The British journal of psychiatry*, 147(6), 598-611.
<https://doi.org/10.1192/bjp.147.6.598>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(1), 19-38.
<https://doi.org/10.1108/joepp-06-2018-0034>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1217-1227.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1217>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116-131.
<https://doi.org/10.1080/09585190701763982>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: 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. (2004b). UWES: Utrecht Work Engagement Scale: preliminary manual [version 1.1, December 2004]. *Utrecht: Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(7), 893-917.
<https://doi.org/10.1002/job.595>
- 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>
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied psychology*, 57(2), 173-203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- SSB. (2018, 28.05.2018). *Høyest sykefravær i kvinnelederte yrker*. Statistisk sentralbyrå. Retrieved 27.10.20 from <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/hoyest-sykefravaer-i-kvinnelederte-yrker>
- SSB. (2020, 22.05.2020). *Ansatte i barnehage og skole*. Statistisk sentralbyrå. Retrieved 27.10.2020 from <https://www.ssb.no/utdannede>
- STAMI. (2016a, 2016). *Arbeidsmiljø og levekårsundersøkelsen*. STAMI, NOA (SSB, LKU-A 2016). Retrieved 27.10.2020 from <https://noa.stami.no/tema/psykososialorganisasjonisk/krav-kontroll/kontroll/>
- STAMI. (2016b). *Psykososialt arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, motivasjon*. Retrieved 03.03.21 from <https://noa.stami.no/tema/psykososialorganisasjonisk/jobbtilfredshet1/motivasjon/>
- STAMI. (2021). *Arbeidsmiljøportalen*. Retrieved 03.03.21 from <https://www.arbeidsmiljoportalen.no/bransje/barnehage/fakta-om-bransjen>
- StataCorp. (2017). *Stata Statistical Software: Release 15*. In StataCorp LLC.
- Straume, L. V., & Vittersø, J. (2012). Happiness, inspiration and the fully functioning person: Separating hedonic and eudaimonic well-being in the workplace. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 387-398. <https://doi.org/10.1080/17439760.2012.711348>
- Tadić, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2015). Challenge versus hindrance job demands and well-being: A diary study on the moderating role of job resources. *Journal of occupational and organizational psychology*, 88(4), 702-725.
<https://doi.org/10.1111/joop.12094>
- Utdanningsdirektoratet. (2020a, 20.03.2020). *Bemanningsnorm i barnehager*. Retrieved 16.11.20 from <https://www.udir.no/om-udir/tilskudd-og-prosjektmidler/midler-kommuner/bemanningsnorm-i-barnehager/>

- Utdanningsdirektoratet. (2020b). *Smitteforebyggende tiltak*. Retrieved 16.11.20 from <https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/sikkerhet-og-beredskap/informasjon-om-koronaviruset/>
- Utdanningsforbundet. (2020). *Sykefravær i barnehagen sett fra innsiden – intervjuer med medlemmer av Utdanningsforbundet* (01/2020). Utdanningsforbundet. https://www.utdanningsforbundet.no/globalassets/var-politikk/publikasjoner/rapporterutredninger/rapport_01.2020_sykefravar_barnehage.pdf
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 19*(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- Waller, M. A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American journal of orthopsychiatry, 71*(3), 290-297. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.71.3.290>
- Werner, E. E., & Smith, R. S. (1992). *Overcoming the odds: High risk children from birth to adulthood*. Cornell University Press. <https://doi.org/10.7591/9781501711992>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management, 14*(2), 121-141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of occupational and organizational psychology, 82*(1), 183-200. <https://doi.org/10.1348/096317908x285633>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology, 22*(8), 766-786. <https://doi.org/10.1108/02683940710837714>
- Yang, C.-C., Fan, C.-W., Chen, K.-M., Hsu, S.-C., & Chien, C.-L. (2018). As a happy kindergarten teacher: the mediating effect of happiness between role stress and

- turnover intention. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 27(6), 431-440.
<https://doi.org/10.1007/s40299-018-0403-4>
- Ylitapio-Mäntylä, O., Uusiautti, S., & Määttä, K. (2012). Critical viewpoint to early childhood education teachers' well-being at work. *Journal of Human Sciences*, 9(1), 458-483. <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2043>
- Ørhede, E., Hottinen, V., Skogstad, A., Knardahl, S., Elo, A.-L., Dallner, M., & Gamberale, F. (2000). *User's guide for the QPSNordic: general Nordic questionnaire for psychological and social factors at work*. Nordic Council of Ministers.
- Aagestad, C., Johannessen, H. A., Tynes, T., Gravseth, H. M., & Sterud, T. (2014). Work-related psychosocial risk factors for long-term sick leave: a prospective study of the general working population in Norway. *Journal of occupational and environmental medicine*, 56(8), 787-793. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000212>

Appendiks A: Konesjon fra datatilsynet



Frisknett AS
Stod

7717 STEINKJER

Deres referanse

Vår referanse (bes oppgitt ved svar)
09/00017-3 /MHN

Dato

1. september 2009

Konesjon til behandling av personopplysninger - Frisknett AS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Med hilsen


Cecilie L. B. Rønnevik
seniorrådgiver


Mari Hersoug Nedberg
rådgiver

Appendiks B: Spørreskjema

Jobbengasjement

Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9 (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006).

Variabelnavn	Koder	Kommentar
Jobbeng1	<p>«Jeg er full av energi i arbeidet mitt»</p> <p>1 = Aldri i det siste året 2 = Noen ganger siste året 3 = Månedlig 4 = Noen ganger i måneden 5 = Ukentlig 6 = Noen ganger i uka 7 = Daglig</p>	
Jobbeng2	<p>«Jeg synes at arbeidet mitt har både mål og mening»</p> <p>1 = Aldri i det siste året 2 = Noen ganger siste året 3 = Månedlig 4 = Noen ganger i måneden 5 = Ukentlig 6 = Noen ganger i uka 7 = Daglig</p>	
Jobbeng3	<p>«Tiden bare flyr når jeg arbeider»</p>	

	<p>1 = Aldri i det siste året 2 = Noen ganger siste året 3 = Månedlig 4 = Noen ganger i måneden 5 = Ukentlig 6 = Noen ganger i uka 7 = Daglig</p>	
Jobbeng4	<p>«Jeg føler meg sterk og energisk på jobben»</p> <p>1 = Aldri i det siste året 2 = Noen ganger siste året 3 = Månedlig 4 = Noen ganger i måneden 5 = Ukentlig 6 = Noen ganger i uka 7 = Daglig</p>	
Jobbeng5	<p>«Jeg er entusiastisk i jobben min»</p> <p>1 = Aldri i det siste året 2 = Noen ganger siste året 3 = Månedlig 4 = Noen ganger i måneden 5 = Ukentlig 6 = Noen ganger i uka 7 = Daglig</p>	
Jobbeng6	<p>«Når jeg arbeider glemmer jeg alt annet rundt meg»</p>	

	<p>1 = Aldri i det siste året</p> <p>2 = Noen ganger siste året</p> <p>3 = Månedlig</p> <p>4 = Noen ganger i måneden</p> <p>5 = Ukentlig</p> <p>6 = Noen ganger i uka</p> <p>7 = Daglig</p>	
Jobbeng7	<p>«Jeg blir inspirert av jobben min»</p> <p>1 = Aldri i det siste året</p> <p>2 = Noen ganger siste året</p> <p>3 = Månedlig</p> <p>4 = Noen ganger i måneden</p> <p>5 = Ukentlig</p> <p>6 = Noen ganger i uka</p> <p>7 = Daglig</p>	
Jobbeng8	<p>«Jeg er oppslukt av arbeidet mitt»</p> <p>1 = Aldri i det siste året</p> <p>2 = Noen ganger siste året</p> <p>3 = Månedlig</p> <p>4 = Noen ganger i måneden</p> <p>5 = Ukentlig</p> <p>6 = Noen ganger i uka</p> <p>7 = Daglig</p>	

Jobbeng9	<p>«Jeg føler meg psykisk sterk på jobben»</p> <p>1 = Aldri i det siste året 2 = Noen ganger siste året 3 = Månedlig 4 = Noen ganger i måneden 5 = Ukentlig 6 = Noen ganger i uka 7 = Daglig</p>	
----------	--	--

Resiliens

Resilience Scale for Adults (Friborg, Hjemdal, Rosenvinge & Martinussen, 2003).

Variabelnavn	Koder	Kommentar
Res1	<p>«Når noe uforutsett skjer»</p> <p>1 «føler jeg meg ofte rådvill» - 7 «finner jeg alltid en løsning»</p>	
Res2	<p>«Planene mine for fremtiden er»</p> <p>1 «vanskelig å gjennomføre» - 7 «gjennomførbare»</p>	
Res3	«Jeg trives best»	Reversert

	<p>1 «sammen med andre mennesker»</p> <p>-</p> <p>7 «for meg selv»</p>	
Res4	<p>«I familien min er forståelsen av hva som er viktig i livet»</p> <p>1 «ganske forskjellig»</p> <p>-</p> <p>7 «lik»</p>	
Res5	<p>«Personlige tema kan jeg»</p> <p>1 «ikke ta opp med noen»</p> <p>-</p> <p>7 «ta opp med venner/familiemedlemmer»</p>	
Res6	<p>«Jeg fungerer best når jeg»</p> <p>1 «har et mål å strekke meg mot»</p> <p>-</p> <p>7 «får ta en dag av gangen»</p>	Reversert
Res7	<p>«Mine personlige problemer»</p> <p>1 «vet jeg hvordan jeg kan løse»</p> <p>-</p>	Reversert

	7 «finner jeg ingen løsning på»	
Res8	«Jeg føler at fremtiden min» 1 «ser lovende ut» - 7 «er usikker»	Reversert
Res9	«Å kunne være fleksibel i sosiale sammenhenger» 1 «er jeg mindre opptatt av» - 7 «er viktig for meg»	
Res10	«Jeg trives» 1 «svært godt i familien min» - 7 «dårlig i familien min»	Reversert
Res11	«De som er flinke til å oppmuntre meg» 1 «er noen nære venner/familiemedlemmer» - 7 «finnes ikke»	Reversert
Res12	«Når jeg skal gjøre noe»	

	<p>1 «planlegger jeg sjelden og hopper bare i det»</p> <p>-</p> <p>7 «foretrekker jeg å ha en plan»</p>	
Res13	<p>«Mine vurderinger og avgjørelser»</p> <p>1 «tviler jeg ofte på»</p> <p>-</p> <p>7 «stoler jeg fullt ut på»</p>	
Res14	<p>«Målene mine»</p> <p>1 «vet jeg hvordan jeg skal nå»</p> <p>-</p> <p>7 «er jeg usikker på hvordan jeg skal nå»</p>	Reversert
Res15	<p>«Nye vennskap»</p> <p>1 «knytter jeg lett»</p> <p>-</p> <p>7 «har jeg vansker med å knytte»</p>	Reversert
Res16	<p>«Familien min preges av»</p> <p>1 «splittelser»</p> <p>-</p> <p>7 «godt samhold»</p>	

Res17	<p>«Samholdet mellom vennene mine»</p> <p>1 «er dårlig»</p> <p>-</p> <p>7 «er godt»</p>	
Res18	<p>«Jeg er flink til å»</p> <p>1 «organisere tiden min»</p> <p>-</p> <p>7 «rote bort tiden min»</p>	Reversert
Res19	<p>«Troen på meg selv»</p> <p>1 «får meg gjennom vanskelige perioder»</p> <p>-</p> <p>7 «hjelper meg lite i vanskelige perioder»</p>	Reversert
Res20	<p>«Målene mine for fremtiden er»</p> <p>1 «uklare»</p> <p>-</p> <p>7 «godt gjennomtenkte»</p>	
Res21	<p>«Å komme i kontakt med nye folk»</p> <p>1 «er vanskelig for meg»</p>	

	- 7 «er jeg flink til»	
Res22	«I vanskelige perioder» 1 «beholder familien min et positivt syn på fremtiden» - 7 «ser familien min mørkt på fremtiden»	Reversert
Res23	«Når noen familiemedlemmer kommer i en krise» 1 «får jeg raskt beskjed» - 7 «får jeg sent beskjed»	Reversert
Res24	«Regler og faste rutiner» 1 «mangler i hverdagen min» - 7 «er en del av hverdagen min»	
Res25	«I motgang har jeg en tendens til» 1 «å se mørkt på tingene» -	

	7 «å finne noe bra jeg kan vokse på»	
Res26	«Når jeg er sammen med andre» 1 «sitter latteren min løst» - 7 «sitter latteren langt inne»	Reversert
Res27	«Ovenfor andre mennesker er vi i vår familie» 1 «lite støttende ovenfor hverandre» - 7 «lojale ovenfor hverandre»	
Res28	«Jeg får støtte fra» 1 «venner/familiemedlemmer» - 7 «ingen»	Reversert
Res29	«Hendelser i livet som jeg vanskelig kan gjøre noe med» 1 «klarer jeg å innfinne meg med» -	Reversert

	7 «er en stadig kilde til bekymring»	
Res30	«Å komme på gode samtaleemner synes jeg er» 1 «vanskelig» - 7 «enkelt»	
Res31	«I familien min liker vi å» 1 «finne på fellesaktiviteter» - 7 «gjøre ting hver for oss»	Reversert
Res32	«Når det trengs, har jeg» 1 «aldri noen som kan hjelpe meg» - 7 «alltid noen som kan hjelpe meg»	
Res33	«Mine nære venner/familiemedlemmer» 1 «verdsetter egenskapene mine» - 7 «misliker egenskapene mine»	Reversert

Notat. Alle spørsmålene i spørreskjemaet besvares på en skala fra 1 til 7, hvor ytterpunktene representerer ulike sluttformuleringer på én og samme påstand.

Utfordrende krav, rollekonflikt og jobbressurser*

Variabelnavn	Koder	Kommentar
Omarb1 ^a	<p>«Arbeider du i meget høyt tempo?»</p> <p>1 = Meget sjelden eller aldri 2 = Ganske sjelden 3 = Av og til 4 = Ganske ofte 5 = Meget ofte eller alltid</p>	Utfordrende krav
Omarb4 ^b	<p>«Krever arbeidet ditt maksimal oppmerksomhet?»</p> <p>1 = Meget sjelden eller aldri 2 = Ganske sjelden 3 = Av og til 4 = Ganske ofte 5 = Meget ofte eller alltid</p>	Utfordrende krav
Omarb10 ^a	<p>«Må du utføre oppgaver som du mener burde gjøres annerledes?»</p> <p>1 = Meget sjelden eller aldri 2 = Ganske sjelden 3 = Av og til 4 = Ganske ofte 5 = Meget ofte eller alltid</p>	Rollekonflikt

Omarb11 ^a	<p>«Får du oppgavene uten tilstrekkelige hjelpemidler og ressurser til å utføre dem?»</p> <p>1 = Meget sjelden eller aldri 2 = Ganske sjelden 3 = Av og til 4 = Ganske ofte 5 = Meget ofte eller alltid</p>	Rollekonflikt
Omarb12 ^a	<p>«Stilles det motstridende krav til deg fra to eller flere personer?»</p> <p>1 = Meget sjelden eller aldri 2 = Ganske sjelden 3 = Av og til 4 = Ganske ofte 5 = Meget ofte eller alltid</p>	Rollekonflikt
Omarb13 ^c	<p>«I arbeidet mitt finnes det mange anledninger til å bedømme hvor godt jeg utfører arbeidet mitt»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	Positiv feedback (jobbressurs)

Omarb14 ^c	<p>«Mine ledere forteller meg ofte hvordan de vurderer min jobbutførelse»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	<p>Positiv feedback (jobbressurs)</p>
Omarb15 ^c	<p>«Det er lett for meg å se de positive effektene av arbeidet mitt»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	<p>Positiv feedback (jobbressurs)</p>
Omarb16 ^d	<p>«Mine ledere verdsetter arbeidet mitt»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	<p>Positiv feedback (jobbressurs)</p>
Omarb17 ^d	<p>«Mitt arbeid verdsettes utenfor arbeidsplassen»</p> <p>1 = Svært uenig</p>	<p>Positiv feedback (jobbressurs)</p>

	<p>2 = Uenig</p> <p>3 = Verken eller</p> <p>4 = Enig</p> <p>5 = Svært enig</p>	
Omarb18 ^d	<p>«Jeg anser mitt arbeid som viktig»</p> <p>1 = Svært uenig</p> <p>2 = Uenig</p> <p>3 = Verken eller</p> <p>4 = Enig</p> <p>5 = Svært enig</p>	Positiv feedback (jobbressurs)
Omarb19 ^a	<p>«Ledelsen stoler på at medarbeiderne utfører jobben sin på en god måte»</p> <p>1 = Svært uenig</p> <p>2 = Uenig</p> <p>3 = Verken eller</p> <p>4 = Enig</p> <p>5 = Svært enig</p>	Tillit (jobbressurs)
Omarb20 ^a	<p>«Man kan stole på informasjonen som kommer fra ledelsen»</p> <p>1 = Svært uenig</p> <p>2 = Uenig</p> <p>3 = Verken eller</p> <p>4 = Enig</p> <p>5 = Svært enig</p>	Tillit (jobbressurs)

Omarb21 ^a	<p>«Ledelsen holder tilbake viktig informasjon til de ansatte»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	Tillit (jobbressurs). Reversert.
Omarb22 ^a	<p>«De ansatte kan fritt uttrykke sine meninger og følelser»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	Tillit (jobbressurs)
Omarb23 ^a	<p>«Det er god stemning mellom meg og mine kolleger»</p> <p>1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig</p>	Samarbeid (jobbressurs)
Omarb24 ^a	<p>«Det er godt samarbeid på min arbeidsplass»</p>	Samarbeid (jobbressurs)

	1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig	
Omarb25 ^a	«Jeg føler meg som en del av et fellesskap på min arbeidsplass» 1 = Svært uenig 2 = Uenig 3 = Verken eller 4 = Enig 5 = Svært enig	Samarbeid (jobbressurs)

Referanser:

* *Alle spørsmålene er hentet fra the Nordic Questionnaire on Positive Organisational Psychology (N-POP). Christensen, Aronsson, Borg, Clausen, Guthenberg, Hakanen, Lundberg & Straume, 2012. Building engagement and healthy organisations*

Originalreferanser brukt i N-POP:

^a = *Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjørner, J. B. (2010), The second version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQII), Scandinavian Journal of Public Health, 38(suppl 3), 8-24.*

^b = *Dallner, M., Elo, A.-L., Gamberale, F., Hottinen, V., Knardahl, S., Lindström, K., Skogstad, A., & Orhede, E. (2000). Validation of the General Nordic Questionnaire (QPS Nordic) for psychological and social factors at work. (Nord 2000:12). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.*

^c = *Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology, 60, 159-170*

^d = Lindström, K. (1997). *Assessing and promoting healthy work organizations*. In Seppälä, Luopajarvi, Nygard & Mattila (Eds.), *From experience to innovation* (s. 504-506. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, og Lindström, Hottinen & Bredenberk (2000). *The Healthy Organization Barometer*. Helsinki.

Appendiks C: korrelasjonsmatrise

Tabell 6: Korrelasjonsmatrise med alle studiens variabler og kovariater (N = 617).

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Jobbengasjement	-											
2. Alder	.02	-										
3. Utdanning	-.02	-.18	-									
4. Stillingsstørrelse	.10	.02	.24	-								
5. Offentlig eller privat	.00	-.21	-.09	-.21	-							
6. Tillit	.42	-.07	.03	-.02	-.10	-						
7. Samarbeid	.41	-.05	-.03	-.03	-.01	.51	-					
8. Positiv feedback	.45	-.04	-.03	.00	-.05	.52	.42	-				
9. Høyt arbeidstempo	.15	-.07	.10	.18	-.13	-.02	-.02	.14	-			
10. Maksimal oppmerksomhet	.17	-.12	-.01	-.03	-.04	.16	.09	.22	.15	-		
11. Rollekonflikt	-.20	.02	.23	.09	-.14	-.31	-.28	-.23	.23	-.06	-	
12. Resiliens	.45	.14	.06	.19	.05	.19	.26	.26	.09	.03	-.15	-

