

Hanna Pay Eriksen

En undersøkelse av sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement

Bacheloroppgave i Psykologi

Veileder: Marit Christensen

Mai 2024

Hanna Pay Eriksen

En undersøkelse av sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement

Bacheloroppgave i Psykologi
Veileder: Marit Christensen
Mai 2024

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



Kunnskap for en bedre verden

En undersøkelse av sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement

Kandidatnummer: 10053

PSY2910 Bacheloroppgave i Psykologi

Vår 2024, NTNU Dragvoll

Veileder: Marit Christensen

Forord

Denne oppgaven markerer avslutningen på et 3-årig bachelorprogram i psykologi ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) i Trondheim. Bakgrunn for valg av problemstilling har utspring i egen interesse for positiv organisasjonspsykolog med vekt på hva som skaper engasjerte arbeidstakere. Gjennom selvstendig litteratursøk i søkemotorer som Google Scholar har det vært givende å finne relevant litteratur tilknyttet motivasjonsklima, jobbengasjement og valgte teorier. Underveis i skriveprosessen har jeg mottatt tilbakemeldinger og konstruktiv kritikk fra min veileder Marit Christensen og ønsker dermed å takke henne. Videre ønsker jeg å vise min takknemlighet for undervisning og råd gitt av Siw Tone Innstrand, Emmanuel Aboagye og Leon De Beer. Jeg vil rette en ekstra takk til Kjell Solem Slupphaug for klargjøring av datasettet, samt veiledning og råd angående statistiske analyser. Videre vil jeg takke Anders og Helle for korrekturlesning, givende diskusjon og berikende tilbakemeldinger.

Avslutningsvis vil jeg fremheve at dette har vært en givende og lærerik prosess. Oppgaven har gitt meg dypere innsikt i temaet, samt forståelse for hvordan forskningsprosjekter gjennomføres. Et utfordrende og spennende semester går mot slutten og resultatet er denne bacheloroppgaven. Temaet har vekket stor interesse hos meg. Jeg håper dette speiles i oppgaven og kan vekke interesse hos leseren.

Sammendrag

Denne oppgaven undersøker sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement. Motivasjonsklima består av to perspektiver; et mestringsorientert og et prestasjonsorientert. I lys av Self-Determination Theory og Achievement Goal Theory undersøker oppgaven hvorvidt det er en sammenheng mellom et mestringsorientert motivasjonsklima, et prestasjonsorientert motivasjonsklima, og jobbengasjement. Ved hjelp av et nettbasert spørreskjema kartla undersøkelsen kjennetegn ved helsefremmende arbeidsplasser. Studien fikk totalt 689 respondenter. Resultater fra en hierarkisk regresjonsanalyse viste en positiv signifikant sammenheng mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima. Det ble derimot ikke funnet noen betydelig sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert klima. Dog viste Modell 2 i den hierarkiske regresjonsanalysen at motivasjonsklimaene sammen økte forklaringsvariansen i jobbengasjement med ni prosentpoeng. Således bidrar studien til empiri og teori i sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement. Basert på funnene i denne studien kan en oppfordre norske arbeidsplasser til å tilrettelegge for høy tilstedeværelse av et mestringsorientert motivasjonsklima. Ledere bør tilrettelegge for enkeltindividets ferdighetsutvikling da dette verdsettes i et mestringsorientert klima. Videre kan fremtidig forskning gjennomføre longitudinelle studier for å gane innsikt i forholdet mellom motivasjonsklimaene og jobbengasjement over tid.

Nøkkelord: jobbengasjement, mestringsorientert motivasjonsklima, prestasjonsorientert motivasjonsklima, Self-Determination Theory, Achievement Goal Theory

Positiv organisasjonsadferd får stadig større fokus innen organisasjonspsykologi. Med søkelys på å oppnå engasjerte arbeidstakere har forskning fokusert på psykologiske kapasiteter og positivt orienterte menneskelige ressurser (Luthans & Church, 2002). En av konstruksjonene innenfor positiv organisasjonsadferd er jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008).

Jobbengasjement er en tilstand av arbeidsrelatert velvære og bidrar til energiske og entusiastiske arbeidstakere. Arbeidstakere med høyt jobbengasjement er villig til å investere innsats i arbeidet, har pågangsmot i møte med utfordringer og er preget av entusiasme og inspirasjon (Christensen, 2017; Schaufeli et al., 2002). Som en motpol til utbrenthet er jobbengasjement viktig for yrkesrelatert velvære både hos arbeidstakere og organisasjoner (Bakker & Demerouti, 2008). Tidligere forskning har derfor fokusert på hvilke faktorer som skaper høyt engasjerte arbeidstakere.

Et nyere fokusfelt innenfor moderne organisasjoner er menneskelig kapital.

Menneskelig kapital vektlegger arbeidstakerens rolle i organisasjonen med en forventning om at arbeidstakere skal være proaktive, samarbeidsvillige, ta ansvar for egen utvikling, samt prestere på høyt nivå (Bakker & Schaufeli, 2008). Forventninger til arbeidstakere i møte med organisatorisk suksess, blir skapt av krav satt av leder og organisasjon (Nerstad et al., 2013). Kravenes formål kan være mestringsorienterte eller prestasjonsorienterte og setter en standard for arbeidsplassens motivasjonsklima.

Motivasjonsklima som teori er forsket på i sammenheng med jobbengasjement (Adraïenssens et al., 2015; Nerstad et al., 2013, 2019) og omfatter arbeidstakeres oppfattelse av årsaker til suksess eller nederlag i møte med oppgaver (Ames & Archer, 1987, 1988). Videre består motivasjonsklima av to perspektiver – et mestringsorientert og et prestasjonsorientert. Perspektivene differensierer hva som motiverer arbeidstakere i møte med oppgaver. Forskningsfeltet på jobbengasjement har undersøkt hvordan disse perspektivene kan påvirke jobbengasjement. Likevel har tidligere forskning hovedsakelig benyttet

motivasjonsklima som moderatorvariabel eller i sammenheng med andre variabler (Adriaenssens et al., 2015; Nerstad et al., 2013, 2019). Det er derfor manglende forskning på en direkte sammenheng mellom et mestringsorientert motivasjonsklima, et prestasjonsorientert motivasjonsklima, og jobbengasjement.

Etablert litteratur gjør det tydelig at organisasjoner ønsker høyt engasjerte arbeidstakere (Bakker & Schaufeli, 2008). Med bakgrunn i norske arbeidstakere er dermed formålet med denne oppgaven å undersøke sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement. Ved å studere en direkte sammenheng mellom motivasjonsklimaene og jobbengasjement vil en kunne utvide kunnskapsfeltet om hvordan motivasjonsklima kan bidra til høyt engasjerte arbeidstakere. Dette vil bidra både til forskningsfeltet og gi praktiske implikasjoner for organisasjoner. Denne oppgaven vil derfor undersøke en direkte sammenheng mellom motivasjonsklima og jobbengasjement med vekt på hvordan jobbengasjement påvirkes av de ulike motivasjonsklimaene. Problemstillingen i dette studiet er dermed:

«Er det en sammenheng mellom motivasjonsklima og jobbengasjement?»

Jobbengasjement

Jobbengasjement kan defineres som «(...) en positiv, tilfredsstillende, affektiv-motiverende tilstand av arbeidsrelatert velvære (...)» (Bakker et al., 2008, s.187-188). Med dimensjonene vitalitet, dedikasjon og fordypning i arbeid, skildres engasjement som en vedvarende og gjennomgripende affektiv-kognitiv tilstand (Schaufeli et al., 2002). De tre dimensjonene kan ses på som grunnstøttene til begrepet.

Vitalitet kjennetegnes ved høyt energinivå og mental resiliens. En er villig til å investere innsats i ens arbeid og har pågangsmot i møte med motstand (Schaufeli et al., 2002). Dedikasjon viser til en følelse av betydning, entusiasme og utfordring. En er inspirert og stolt av det arbeidet en legger ned (Christensen, 2017). Fordypning i arbeid referer til en tilstand av

full konsentrasjon og oppslukning. Dimensjonen omhandler i hvilken grad tiden flyr og hvorvidt individer har vanskeligheter for å skille seg fra arbeidet (Schaufeli et al., 2006). Fordypning i arbeid er en vedvarende og gjennomgripende sinnstilstand i lys av jobbengasjement (Schaufeli et al., 2002).

Tidligere studier peker på flere positive utfall tilknyttet høyt jobbengasjement. Bakker & Demerouti (2008) viser at jobbengasjement bidrar til positive emosjoner, entusiasme, forbedret helse og personlige ressurser. Videre presenterer Innstrand et al. (2011) jobbengasjement som en antitese til utbrenthet og at jobbengasjement dermed virker som en buffer mot sykefravær. Innstrand et al. (2011) fikk senere støtte av Schaufeli (2012) sine tilsvarende funn. Schaufeli har forsket mye på området og har tidligere vist at engasjement bidrar til fremtidige ressursgevinster. Dette antyder en gevinstsyklus hvor ressurser og engasjement virker gjensidig forsterkende (Schaufeli et al., 2009). Videre viser senere forskning at å føle tilknytning til arbeidsplassen bidrar til energiske, dedikerte og dypt engasjerte arbeidstakere (Karanika-Murray et al., 2015). Faktorer som proaktiv atferd, initiativtaking, oppfattet organisasjonsstøtte og arbeidsevne er alle positivt relatert til jobbengasjement (Airila et al., 2012; Hakanen et al., 2008; Rich et al., 2010; Salanova & Schaufeli, 2008). Avslutningsvis antyder litteraturen en sammenheng mellom jobbengasjement og motivasjonsklima. Resultater fra tidligere studier indikerer at jobbengasjement interagerer positivt med et mestringsorientert motivasjonsklima og negativt med et prestasjonsorientert et (Nerstad et al., 2013, 2019).

Motivasjonsklima

Motivasjonsklima består av to perspektiver; et mestringsorientert og et prestasjonsorientert (Ames & Archer, 1987). Perspektivene omhandler hvordan individet oppfatter årsaker til suksess eller nederlag i møte med en oppgave (Ames & Archer, 1988). Den individuelle arbeidstakers oppfattelse av direkte og indirekte prestasjonskriterier på

arbeidsplassen, defineres blant annet gjennom tilbakemeldinger og krav satt av leder (Nerstad et al., 2013). Hvorvidt arbeidstakere oppfatter motivasjonsklime som mestringsorientert eller prestasjonsorientert påvirker hva arbeidstakerne anser som kriterier for å være suksessfull (Nerstad et al., 2019).

Et mestringsorientert motivasjonsklime fokuserer på selvutvikling, kompetansebygging, innsats og samarbeid (Dragoni, 2005; Nerstad et al., 2013). En er opptatt av selve læringsprosessen og troen på at innsats resulterer i progresjon og mestring (Valentini & Rudisill, 2006). Mestringsorienterte motivasjonsklimeer er positivt korrelert til autonomi (Standage et al., 2003), som innebærer å engasjere seg i oppgaver av interesse og iboende motivasjon (Gagné, 2009). Tidligere forskning peker videre på autonomi som en positiv prediktor for jobbengasjement (Bakker & Demerouti, 2008).

Et prestasjonsorientert motivasjonsklime fokuserer på å oppnå gode resultater, individuell kompetanse og intra-bedrift konkurranse (Caniëls et al., 2019; Nerstad et al., 2013). Prestasjonsorienterte individer ønsker å demonstrere egen kompetanse gjennom sammenlikning av ferdigheter, samt å unngå negativ kritikk rettet mot ens evner (Dragoni, 2005). Tidligere studier viser at det er en ikke-signifikant og negativ sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklime (Nerstad et al., 2013).

Forskning innenfor motivasjonsklime indikerer at en kombinasjon av et mestringsorientert og et prestasjonsorientert klime kan ha gunstig utfall (Caniëls et al., 2019; Ommundsen & Roberts, 1999). Ønske om utvikling og læring i et mestringsorientert motivasjonsklime, i kombinasjon med et prestasjonsorientert driv etter å opprettholde organisatoriske frister, kan gjensidig påvirke hverandre (Caniëls et al., 2019).

Mestringsorienterte klimeer kan forhindre arbeidstakere fra dysfunksjonelle karakteristika tilknyttet prestasjonsorientering (Nerstad et al., 2013). Dette innebærer å øke tilstedeværelse av mestringsorientert motivasjon fremfor å redusere tilstedeværelse av et prestasjonsorientert

et. Tilstedeværelse av begge motivasjonsklimaene bidrar til givende gruppearbeid og effektivitet, som er vist å være positivt relatert til jobbengasjement (Caniëls et al, 2019; Llorens et al., 2007).

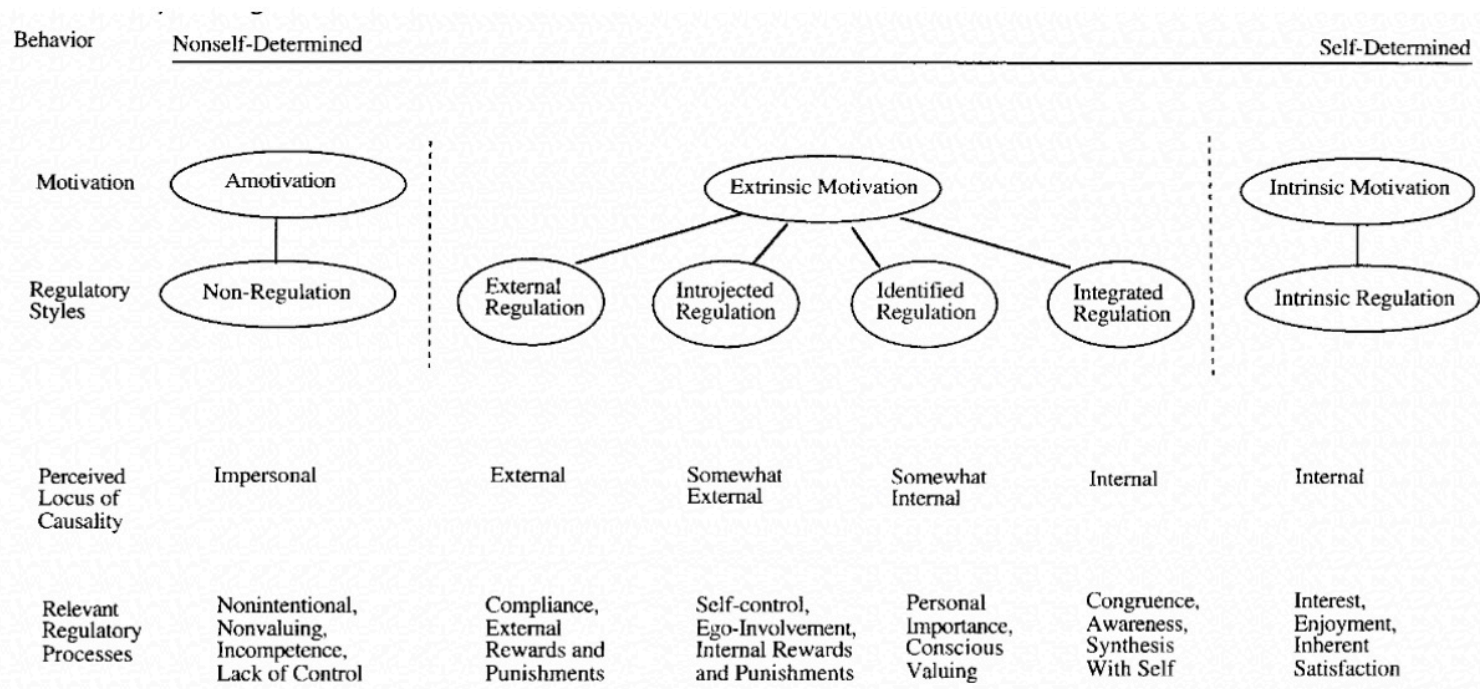
Selvbestemmelsesteori

Selvbestemmelsesteorien (SDT) er en makroteori på menneskelig motivasjon. Teorien foreslår at arbeidstakeres prestasjon og velvære påvirkes av hvilken type motivasjon en har i møte med oppgavene en utfører (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005). Videre bygger teorien på to hovedtyper motivasjon: autonom og kontrollert. SDT hevder at kvalitet eller type motivasjon er viktigere enn mengde (Deci & Ryan, 2008a) og fremhever at ulike motivasjonstyper har forskjellige drivkrefter, funksjoner og konsekvenser (Deci et al., 2017).

Autonom motivasjon bygger på vilje og selvbestemmelse i møte med en aktivitet (Deci et al., 2017). Motivasjonstypen er relatert til bedre prestasjoner, læring og tilpasningsevne (Deci et al., 2017). Iboende motivasjon er en spesifikk type autonom motivasjon hvor motivasjonen i møte med aktiviteter ligger i selve atferden (Deci et al., 2017). Aktiviteter blir gjennomført av egen vilje da aktiviteten i seg selv er interessant og tilfredsstillende (Gagné & Deci, 2005; Moller et al., 2006). Arbeidstakere kan oppleve iboende motivasjon ved hele eller deler av jobben, noe som kan resultere i gode prestasjoner og velvære (Deci et al., 2017).

På motsatt side er kontrollert motivasjon ytre-fokusert. En følelse av press eller å måtte engasjere seg er ofte drivkraften bak handlingen (Gagné & Deci, 2005). Dette resulterer i lavere innsats og kortsiktige gevinster, som er vist å ha negative ringvirkninger på jobbengasjement (Deci et al., 2017). Ytre motivert atferd tilhører kontrollert motivasjon og er basert på ønske om å oppnå belønning eller unngå straff (Deci & Ryan, 2008b).

Motivasjonsgraden varierer ut ifra hvorvidt den ytre motivasjonen er kontrollert av ytre eller autonome faktorer (Gagné & Forest, 2008).



Figur 1: Selvbestemmelseskontinuumet illustrerer ulike former for motivasjon og deres reguleringsstil, stedskausalitet (loci of causality) og de korresponderende prosessene.

Fra “Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being” av R.M. Ryan og E. L. Deci, 2000, *American Psychologist*, 55, s. 72 (<https://doi:10.1037/0003-066X.55.1.68>). Copyright 2000 ved the American Psychological Association.

Hvorvidt en er iboende eller ytre motivert påvirkes av hvorvidt atferden oppleves som selvbestemt (Ryan & Deci, 2000b). Figur 1 viser et kontinuum av internalisering og hvordan individers motivasjon kan klassifiseres som amotivert, ytre motivert eller iboende motivert (Ryan & Deci, 2000a). Ytre motivert atferd kan reguleres og spenner fra eksternt regulert til integrert regulert atferd (Darner, 2009; Ryan & Deci, 2000a). Eksternt regulert og introjisert

regulert atferd er de to mest kontrollerte formene for ytre motivasjon (Ryan & Deci, 2000b). Disse atferdene er kontrollert av krav og belønninger (Moller et al., 2006), ønske om å oppnå egosentriske goder som stolthet, samt å unngå skam (Ryan & Deci, 2000a, 2000b). Slik atferd er ofte motivert av å demonstrere egne ferdigheter eller å unngå nederlag (Ryan & Deci, 2000b). Identifisert regulering er en mer autonom form for kontrollert motivasjon og kjennetegnes ved at atferden føles i tråd med egne mål og identitet (Gagné & Deci, 2005). En følelse av at atferden representerer en side av en selv bidrar til høyere grad av vilje til å utføre handlingen (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2020). Videre er atferd som er i kongruens med egne syn og behov integrert regulert (Gagné & Forest, 2008). Dette er den mest autonome formen for ytre motivasjon da atferden anses som meningsfull og i tråd med egne verdier (Howard et al., 2017).

I tillegg til å introdusere motivasjonstypene hevder SDT at mennesker har tre psykologiske behov; autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000a, 2000b). Tidligere forskning indikerer at arbeidstakere har større sannsynlighet for å oppleve øyeblikkelig jobbengasjement når disse tre behovene er dekket (Bakker & Oerlemans, 2019). Videre antyder Van den Broeck et al. (2008) at disse behovene representerer en mekanisme gunstig for ansattes energi og motivasjon som ytterligere stipulerer fremveksten av jobbengasjement.

Achievement Goal Theory

Achievement Goal Theory (AGT) er et rammeverk med formål å forklare og undersøke akademisk motivasjon (Anderman & Patrcik, 2012; Senko, 2016). AGT understreker to målorienteringer; en mestringsfokusert og en prestasjonsfokusert (Senko et al., 2011). En mestringsfokusert målorientering legger vekt på ferdighetsutvikling, personlig forbedring og kompetansebygging (Anderman & Patrick, 2012; Elliot & Dweck, 1988; Senko, 2016). Et individ med en mestringsfokusert målorientering ser på intelligens som

kontrollerbar, formbar og økende (Dweck & Leggett, 1988). Uløste problemer anses som utfordringer fremfor nederlag (Dweck & Leggett, 1988). På motsatt side legger en prestasjonsfokustert målorientering vekt på å utkonkurrere andre, samt å demonstrere egen kompetanse (Anderman & Patrick, 2012; Senko, 2016; Senko et al., 2011). Intelligens anses som en fastsatt og uformelig egenskap (Dweck & Leggett, 1988).

Elliot og McGregor (2001) utviklet et 2x2 rammeverk for prestasjonsmål (eng: achievement goals). Prestasjonsmålet har fire orienteringer; en mestringsstilnærmende, en mestringsunngående, en prestasjonstilnærmende og en prestasjonsunngående (Anderman & Patrick, 2012; Elliot & McGregor, 2001; Senko, 2016; Senko et al., 2011). En mestringsstilnærmende målorientering fokuserer på positive utfall og ønske om personlig læring og forbedring (Elliot & McGregor, 2001; Senko, 2016). Imidlertid ønsker et mestringsunngående individ å unngå misforståelser eller å miste kompetanse (Anderman & Patrick, 2012). I tillegg streber mestringsunngående individer etter å unngå ufullførte oppgaver, å unngå feil og ikke å miste fysiske eller intellektuelle evner (Elliot & McGregor, 2001). Individer med en prestasjonstilnærming kjennetegnes ved at de fokuserer på å utkonkurrere andre og fremstå talentfulle. Dette skiller seg noe fra personer med en prestasjonsunngående målorientering. Sistnevnte vektlegger å ikke være dårligere enn andre og forhindre og fremstå mindre talentfulle (Senko et al., 2011).

Videre introduserer Senko et al. (2011) «Multiple Goal Framework», et teoretisk perspektiv innenfor målorientering. Dette bygger på tre antakelser; 1) prestasjonsmål kan ha visse fordeler som er mer reliable enn mestringsmål, 2) en kombinasjon av en mestringsorientering og en prestasjonsorientering kan være til stede samtidig, og 3) en kan høste fordeler fra hver av målorienteringene ved å benytte seg av begge.

Tidligere forskning viser en positiv sammenheng mellom en mestringsstilnærmende målorientering og jobbengasjement (Adriaenssens et al., 2015; Bipp et al., 2021). Det er

derimot ikke funnet positive sammenhenger mellom jobbengasjement og en mestringsunngående, en prestasjonstilnærmende eller en prestasjonsunngående målorientering (Adriaenssens et al., 2015).

Hypoteser

Det er gjennomført flere studier som undersøker forholdet mellom jobbengasjement og motivasjonsklimate, men da i sammenheng med flere variabler (e.g. utbrenthet) (Nerstad et al., 2019). Å undersøke sammenhengen mellom jobbengasjement og motivasjonsklimate i isolasjon kan derfor bidra til å belyse og nyansere forskningstemaet ytterligere. Den nåværende litteraturen antyder en positiv assosiasjon mellom jobbengasjement og en mestringsorientering (Nerstad et al., 2013, 2019). Videre viser tidligere forskning en negativ, men lite betydelig sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklimate (Nerstad et al., 2013). For å utforske de potensielle sammenhengene ytterligere vil følgende hypoteser undersøkes:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklimate.

Hypotese 2: Det er en negativ sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklimate.

Metode

Prosedyre og design

Denne studien ble utført på norske arbeidstakere med hensikt om å undersøke kjennetegn ved helsefremmende arbeidsplasser. Studien hadde en kvantitativ tilnærming og var basert på et kryss-seksjonelt design. Data ble samlet inn gjennom et nettbasert spørreskjema. Dataen ble i hovedsak samlet inn av 20 bachelorstudenter ved NTNU sitt Institutt for Psykologi, fra uke 3 til 5 i 2024. Studentene fikk et ferdigstilt spørreskjema og ansvar for å rekruttere minimum 20 deltakere hver. Spørreskjemaet ble delt over sosiale

medier, hvilket medfører at utvalget var et bekvemmelighetsutvalg. Videre ble snøballmetoden benyttet da noen respondenter videresendte spørreskjemaet på respektive arbeidsplasser (Langdridge, 2021). En mindre del av utvalget ble samlet inn av et tredjeparts forskningsselskap (Bilendi).

Deltakerne ble tilsendt et informasjonsskriv som informerte om at deltakelse i prosjektet var frivillig. Videre ble det informert om at datamaterialet ville være fullstendig anonymisert og følge retningslinjer for personvern i samråd med Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (Sikt). Følgende krav ble satt for deltakelse; norsk borger, bosatt i Norge, 18 år eller eldre, ansatt i en organisasjon med minimum ti ansatte, arbeidet for nåværende arbeidsgiver i minst ett år, samt i stand til å gi informert samtykke. Det ble informert om at undersøkelsen ville ta ca. 20 minutter. Alle deltakere som fullførte undersøkelsen ville få individuelle resultater med tolkning av deres betydning. Videre informerte skrivet om at spørreskjemaet var en del av en større global studie med lenke til studiens nettside. Avslutningsvis var kontaktinformasjon til prosjektets veiledere, samt lenke til den nettbaserte undersøkelsen, vedlagt.

Utvalg

Utvalget bestod av 689 respondenter. Som vist i tabell 1 var det flest kvinnelige deltakere (57%). Det var et noe voksent utvalg med flest deltakere i aldersgruppen 50-59 år (31,4%), etterfulgt av 40-49 år (22,7%). Videre var deltakerne jevnt fordelt utover privat (50,1%) og offentlig sektor (49,9%). Deltakerne besvarte også hvorvidt de hadde en lederstilling hvorav flertallet var uten (65,3%).

Tabell 1*Karakteristika av deltakerne (N=689)*

Variabel	<i>n</i>	%
Kjønn		
Mann	293	43
Kvinne	396	57
Alder		
16-29 år	116	16,8
30-39 år	118	17,1
40-49 år	157	22,7
50-59 år	217	31,4
60-69 år	81	11,7
Sektor		
Offentlig	344	50,1
Privat	345	49,9
Lederstilling		
Nei	450	65,3
Lavere nivå	102	14,8
Mellomleder	89	12,9
Toppleder	48	7

Instrumenter

Spørreskjemaet respondentene besvarte benyttet validerte mål for å måle karakteristika ved helsefremmende arbeidsplasser. Innledende kartla spørreundersøkelsen demografisk informasjon som kjønn, alder, høyeste grad utdanning, og sektor. Videre omhandlet spørreundersøkelsen respondentenes holdninger til jobben de utfører. Denne oppgaven benyttet seg av de uavhengige variablene mestringsmotivasjon og prestasjonsmotivasjon, kontrollvariablene kjønn og alder, og den avhengige variabelen jobbengasjement.

Motivasjonsklima

Motivasjonsklima ble målt med åtte items fra «Motivational Climate at Work Questionnaire» (MCWQ) utviklet av Nerstad og kolleger (2013). Svaralternativene gikk fra en til syv hvor en tilsvarende «helt uenig» og syv tilsvarende «helt enig». MCWQ er et reliabelt og validt mål (Nerstad et al., 2013).

Instrumentet måler begge formene for motivasjonsklima. Spørsmålene knyttet til et mestringsorientert motivasjonsklima var følgende; «Hvert individs læring og utvikling blir vektlagt», «Samarbeid og gjensidig utveksling av kunnskap blir oppmuntret», «Et mål er å få hvert individ til å føle at han/hun har en viktig rolle i arbeidsprosessen» og «Alle har en viktig og klar oppgave gjennom arbeidsprosessen». Videre lød spørsmålene knyttet til et prestasjonsorientert mestringsklima slik; «Jobbprestasjoner blir målt ut fra sammenlikning med kollegaer», «Konkurransen mellom ansatte blir oppmuntret», «Bare ansatte som oppnår de beste resultat/prestasjoner blir fremhevet som eksempler» og «En er oppfordret til å prestere optimalt for å oppnå belønninger (f.eks. økt lønn, bonus, ferier, gaver.)». Spørsmålene knyttet til et prestasjonsorientert motivasjonsklima ble reversert i en reliabilitetsanalyse, da høy skåre på disse spørsmålene korrelerte negativt med skalaen. Instrumentet viste til en akseptabel indre konsistens med en Cronbach's alpha på .72 (Langdridge, 2021).

Jobbengasjement

Jobbengasjement ble målt med en 3-itemsversjon av Schaufeli et al. (2006) sin «Utrecht Work Engagement Scale». Den originale versjonen har vist seg å være et reliabelt og validt mål. Instrumentet måler jobbengasjement gjennom tre påstander som besvares via en syvpunkts Likert-skala. Påstanden «Jeg er full av energi i arbeidet mitt» måler vitalitet, «Jeg er entusiastisk i jobben min» måler dedikasjon og «Jeg er oppslukt av arbeidet mitt» måler fordykning i arbeid. Respondentene fikk følgende syv svaralternativer: «Aldri», «Nesten aldri (noen få ganger siste året eller sjeldnere)», «Sjelden (en gang i måneden eller mindre)»,

«Noen ganger (et par ganger i måneden)», «Ofte (en gang i uken)», «Veldig ofte (noen få ganger i uken)» og «Alltid (hver dag)». Høy skåre på påstandene indikerer at respondenten opplever et høyt nivå av jobbengasjement. Cronbach's alpha på .82 viser til høy indre konsistens (Langdridge, 2021).

Statistiske analyser

Dataene ble analysert via analyseprogrammet JASP (versjon 0.18.3). Innledningsvis ble det kjørt deskriptive analyser av de demografiske variablene kjønn, alder, sektor og lederstilling for å kartlegge eventuelle skjevfordelinger. Videre ble det kjørt en korrelasjonsanalyse for å kartlegge eventuelle sammenhenger mellom jobbengasjement og mestrings- og prestasjonsorientert motivasjonsklima. Hensikten var å teste modellens egnethet og sammenhenger, samt utelukke potensielle signifikante sammenhenger mellom de uavhengige variablene som kunne påvirke videre analyse. Det var en statistisk signifikant og svak negativ sammenheng mellom prestasjonsklima og mestringsklima, $r(689) = -.12, p < .001$.

Hypotesene ble testet med hierarkisk regresjonsanalyse som undersøkte sammenhengen mellom de to motivasjonsklimaene og jobbengasjement.

Regresjonsdiagnostikk viste at kravene for regresjon ble møtt. Standardisert residual var innenfor kriterieverdiene (-2.934, 2.986). Durbin-Watson test viste en verdi på 1.692 og møtte ønsket verdi mellom 1 og 3 (Field, 2018). En gjennomsnittlig VIF-verdi på 1.032 indikerte at multikollinearitet ikke var en utfordring for modellen (Field, 2018). Det ble imidlertid vurdert om en hierarkisk regresjonsanalyse var egnet da en signifikant Shapiro-Wilk test ($W = .97, p < .001$) indikerte at dataen ikke var normalfordelt. Ettersom Shapiro-Wilk tester kan være sensitive til store utvalg ble også Q-Q plot og Scatter-plot undersøkt (Field, 2018). En visuell inspeksjon av Scatter-plot viste jevn spredning av residualer og viste ingen tydelig retning eller kurve. Q-Q plot for jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima var

tilnærmet lineære, mens Q-Q plot for et mestringsorientert motivasjonsklima hintet til kurvlinearitet.

Prediktorene for regresjonsanalysen var mestringsorientert og prestasjonsorientert motivasjonsklima. Alder og kjønn var kontrollvariabler med hensikt å kontrollere for eventuelle effekter i modellen. Disse kontrollvariablene ble valgt da tidligere studier viser at disse variablene kan være assosiert med jobbengasjement (Hakanen et al., 2019; Schaufeli et al., 2006). Kjønn var en kategorisk variabel hvor 1 = kvinne og 2 = mann. Alder ble gjort om til en kontinuerlig variabel for å kunne inkluderes i analysen. En hierarkisk regresjonsanalyse ble kjørt med mestringsorientert motivasjonsklima, prestasjonsorientert motivasjonsklima, alder og kjønn som uavhengige variabler og jobbengasjement som avhengig variabel.

Resultat

Respondentene skåret gjennomsnittlig høyere på mestringsklima ($M = 5.17$, $SD = 1.18$), enn de gjorde på prestasjonsklima ($M = 3.12$, $SD = 1.35$). Det var en positiv moderat korrelasjon mellom jobbengasjement og mestringsklima som var statistisk signifikant, $r(689) = .31$, $p < .001$. Det var ingen signifikant sammenheng mellom jobbengasjement og prestasjonsklima, $r(689) = -.05$, $p = .197$. En statistisk signifikant sammenheng mellom mestringsklima og prestasjonsklima var svak negativ, $r(689) = -.12$, $p < .001$. En korrelasjonskoeffisient med verdi på ± 0.1 representerer en liten effekt, ± 0.3 representerer en moderat effekt og ± 0.5 representerer en stor effekt (Field, 2018).

Tabell 2*Oppsummering av Pearsons korrelasjonsanalyse, med deskriptiv statistikk (N=689)*

Variabel	M	SD	1	2	3
1. Jobbengasjement	4.58	1.09	-		
2. Mestringsklima	5.17	1.18	.31***	-	
3. Prestasjonsklima	3.12	1.35	-.05	-.12**	-

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

Tabell 3 illustrerer en hierarkisk regresjonsanalyse for predikasjon av jobbengasjement. I Modell 1 forklarte kontrollvariablene 4% av variansen i jobbengasjement og var statistisk signifikant, $R^2_{adj} = .04$, $p < .001$. I Modell 2 ble prediktorene mestringsorientert motivasjonsklima og prestasjonsorientert motivasjonsklima inkludert. Modellens forklaringsprosent økte med ni prosentpoeng, $\Delta R^2 = .09$, $R^2 = .13$, $p < .001$. Et mestringsorientert motivasjonsklima var den sterkeste prediktoren for jobbengasjement ($\beta = .30$, $p < .001$), etterfulgt av alder ($\beta = .18$, $p < .001$). Et prestasjonsorientert motivasjonsklima var ikke en signifikant prediktor for jobbengasjement ($\beta = -.01$, $p = .87$).

Tabell 3

Oppsummering av hierarkisk regresjonsanalyse som skal predikere jobbengasjement (N=689)

Variabel	<i>b</i>	<i>SE b</i>	β	R^2_{adj}	ΔR^2
Modell 1				.04***	.04***
Kjønn ^a	.05	.08			
Alder	.18***	.03	.21***		
Modell 2				.13***	.09***
Kjønn ^a	.01	.08			
Alder	.16***	.03	.18***		
Mestringsklima	.27***	.03	.30***		
Prestasjonsklima	-.01	.03	-.01		

$p < .001$ ***

^a 1 = kvinne og 2 = mann

Diskusjon

Formålet med denne studien var å undersøke sammenhengen mellom jobbengasjement og motivasjonsklima. Nærmere bestemt skal følgende problemstilling besvares: *Er det en sammenheng mellom motivasjonsklima og jobbengasjement?* Resultater fra studien viste at det var en signifikant sammenheng mellom et mestringsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement. Dette gir støtte for Hypotese 1. Det var derimot ingen signifikant sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement, og funnene gir derfor ikke støtte for Hypotese 2. Funnene i studien demonstrerer hvordan de to formene for motivasjonsklima kan være med å predikere jobbengasjement hos norske arbeidstakere.

Jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima

Studiens første hypotese stipulerte en positiv sammenheng mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima. Resultater fra den hierarkiske regresjonsanalysen

viste en positiv og signifikant sammenheng og hypotesen kan dermed aksepteres. Funnet er i tråd med tidligere forskning som viser at det er en positiv og moderat sammenheng mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima (Nerstad et al., 2013, 2019). Det er verdt å nevne at Nerstad et al. (2019) sin studie undersøkte motivasjonsklima som en modererende variabel på jobbengasjement vs. utbrenthet og at en derfor ikke kan sammenligne den studiens og vår studies resultater direkte. Nerstad et al. (2019) indikerer like fullt at mestringsorienterte motivasjonsklimaer har en positiv effekt på jobb engasjement. Således gir studien støtte til våre funn.

I lys av Self-Determination Theory (SDT) kan sammenhengen mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima forstås ved at iboende motivasjon, sentralt i SDT (Ryan & Deci, 2000a, 2000b), påvirker begge variablene (Gagné, 2009; Salanova & Schaufeli, 2008; Standage et al., 2003). Tidligere forskning indikerer at ansatte som er iboende motivert er mer sannsynlig å få dekket de tre psykologiske behovene; autonomi, kompetanse og tilhørighet (Ryan & Deci, 2000a, 2000b; Vansteenkiste et al., 2007). Videre viser en studie at jobbforming (eng: job crafting) påvirker jobbengasjement positivt, nettopp fordi jobbforming bidrar til tilfredsstillelse av de psykologiske behovene (Bakker og Oerlemans, 2019). Autonomi, kompetanse og tilhørighet er alle relatert til et mestringsorientert motivasjonsklima (Dragoni, 2005; Nerstad et al., 2013; Standage et al., 2003). Sett under ett støtter derfor litteraturen opp under funnene i vår studie. Iboende motivasjon dekker psykologiske behov, hvilket medfører økt jobbengasjement, samt er knyttet til mestringsorientert motivasjon. Iboende motivasjon dekker psykologiske behov, hvilket medfører både økt jobbengasjement, og mestringsorientert motivasjon.

Achievement Goal Theory (AGT) sin mestringsfokuserte målorientering gir bedre innsikt i hvordan et mestringsorientert motivasjonsklima kan påvirke jobbengasjement positivt. Individuer med mestringsfokuseret målorientering er ikke bekymret for arbeidsrelatert nederlag

og ser på oppgaver som utfordringer fremfor motgang (Adriaenssens et al., 2015). Dette er mestringsorienterte faktorer som ligger tett opp mot jobbengasjement sine dimensjoner vitalitet og dedikasjon som blant annet kjennetegnes ved pågangsmot i møte med motstand og utfordring (Bakker et al., 2008). Likheten mellom vitalitet, dedikasjon og de mestringsfokuserede faktorene kan bidra til å forklare vår studies positive signifikante sammenheng mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima. Lignende funn er presentert i en studie av Adriaenssens et al. (2015). Denne studien peker på at en mestringstilnærmende målorientering er positivt relatert til jobbengasjement.

Studien til Adriaenssens et al. (2015) viser derimot at det ikke var noen sammenheng mellom jobbengasjement og en mestringsunngående målorientering. Til tross for at en mestringsunngående orientering har fått vitenskapelig støtte som en del av AGT sitt 2x2 rammeverk, har den vært omdiskutert (Anderman & Patrick, 2012). En mestringsunngående tilnærming bygger på ønske om å unngå å miste kompetanse, samt å unngå misforståelser (Adriaenssens et al., 2015; Elliott & McGregor, 2001). Å streve etter dette kan tenkes å redusere iboende motivasjon gjennom å skape en følelse av å måtte istedenfor å ville. Iboende motivasjon er relevant for villigheten til å investere innsats i eget arbeid, som er et viktig aspekt ved jobbengasjement sin dimensjon vitalitet (Schaufeli, 2012). Redusert iboende motivasjon i forbindelse med en mestringsunngående tilnærming kan derfor medføre redusert jobbengasjement. Det er imidlertid viktig å bemerke at Adriaenssens et al. (2015) sin studie brukte et annet måleinstrument for mestringsorientert motivasjon enn vår studie. Adriaenssens et al. (2015) benyttet seg av en nederlandsk 18-items skala hvor mestringstilnærming og mestringsunngåelse ble målt med henholdsvis tre og fire items hver. Vår studie benyttet derimot en versjon av «Motivational Climate Work Questionnaire» (MCWQ) hvor motivasjonsklima som helhet ble målt med 4 items. Forskjellige måleinstrumenter av

motivasjonsklima kan bidra til å forklare våre delvis ulike funn i sammenhengen mellom jobbengasjement og mestringsorientert motivasjon.

Sett under ett virker funnene våre like fullt å være i tråd med tidligere forskning.

Overvekten av eksisterende litteratur er enig i at mestringsorienterte motivasjonsklimaer har en positiv sammenheng med jobbengasjement, hvilket også utgjorde vår Hypotese 1. Ettersom Hypotese 1 ble akseptert støtter våre funn ytterligere opp under dagens konsensus på området.

Jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima

I tråd med tidligere forskning fant ikke vår studie en signifikant sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima (Nerstad et al., 2013). Det ble dermed ikke funnet støtte for Hypotese 2. Videre var relasjonen mellom variablene som forventet i negativ retning. Dette indikerer at et prestasjonsorientert motivasjonsklima har begrenset påvirkning på jobbengasjement.

Deci et al. (2017) skildrer hvordan kontrollert motivasjon kan føre til redusert innsats og kortsiktige gevinster. Et overordnet fokus på belønninger eller maktdynamikk (eng: power dynamics) kan stjele oppmerksomheten til arbeidstakere. Ringvirkninger av dette påvirker jobbengasjement (Deci et al., 2017) og kan bidra til å forklare en negativ sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima. Dette støtter opp under vår studies moderat negative sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement, dog den ikke var signifikant.

Adriaenssens et al. (2015) sin studie presenterer liknende funn. Deres studie undersøkte jobbengasjement i sammenheng med AGT sine to former for prestasjonsfokuset målorientering. Studien fant ingen signifikante funn mellom en prestasjonstilnærmende målorientering og jobbengasjement. Derimot fant studien en negativ signifikant sammenheng mellom en prestasjonsunngående målorientering og jobbengasjement. Vårt funn er dermed i tråd med Adriaenssens et al. (2015), dog vårt funn ikke var signifikant.

Videre er det interessant at det kun var én av de prestasjonsfokuserede målorienteringene i Adriaenssens et al. (2015) sin studie som hadde en signifikant sammenheng med jobbengasjement. Dette kan skyldes at studien brukte et måleinstrument som benyttet ulike items for å måle prestasjonstilnærmende og prestasjonsunngående målorientering. Studien benyttet totalt 8 items jevnt fordelt utover de to prestasjonsfokuserede målorienteringene. Vår studie benyttet derimot totalt 4 items for et prestasjonsorientert motivasjonsklima. Dette indikerer at enkeltaspekter ved de ulike prestasjonsorienteringene kan ha utslag på jobbengasjement og kan bidra til å forklare hvorfor Adriaenssens et al. (2015) sin studie fant en signifikant sammenheng, da vår studie ikke fant en.

Det er verdt å merke seg at deltakerne i vår studie skåret gjennomsnittlig lavt på prestasjonsorientert motivasjonsklima ($M = 3.1$, $SD = 1.3$) hvilket tilsier lav tilstedeværelse av motivasjonstypen. Dette kan blant annet skyldes at nordmenn, sammenlignet med andre land i Europa, skårer lavt på utbrenthet (Schaufeli, 2018). Utbrenthet er assosiert med høy tilstedeværelse av et prestasjonsorientert klima (Nerstad et al., 2019) og kan derfor være en prediktor for slike klimaer. Videre stiller norsk arbeidsmiljølov krav til at arbeidstakere ikke skal utsettes for uheldige fysiske eller psykiske helseplager, hvor det herunder nevnes prestasjonslønn (Arbeidsmiljøloven, 2005, §14-1). Prestasjonslønn kan anses som en ytre motivasjon. Dette kan være lite gunstig i arbeidssammenhenger dersom arbeidstakere legger for mye innsats i å oppnå prestasjonslønn fremfor engasjement og innsats (Deci et al., 2017). En virkning av dette kan være redusert jobbengasjement.

Ved å se på funnene til Adriaenssens et al. (2015), Nerstad et al. (2013, 2019) og vår studie ser en at alle studiene presenterte noe liknende funn i relasjonen mellom en prestasjonsorientering og jobbengasjement. De fleste funnene antyder enten en svak negativ eller ingen sammenheng mellom variablene. Det kan derfor anses som rimelig å anta at prestasjonsorienterte motivasjonsklimaer har begrenset påvirkning på jobbengasjement.

Likevel gir alle studiene innsikt i relasjonen. Studien vår har således bidratt til empiri og teori angående sammenhengen mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima.

Jobbengasjement og begge motivasjonsklimaene

Resultater fra den hierarkiske regresjonsanalysen viste at et prestasjonsorientert og et mestringsorientert motivasjonsklima, kontrollert for kjønn og alder, økte modellens forklaringsvarians med ni prosentpoeng. Det skal dog bemerkes at det ikke ble funnet noen sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement. En kan derfor anta at et prestasjonsorientert motivasjonsklima bidro minimalt til prediktorenes forklaringsvarians i jobbengasjement.

Til tross for manglende støtte for en sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement i vår studie, kan en ikke utelukke at det eksisterer en relasjon. Funnene i vår regresjonsanalyse viste at prediktorvariablene, sammen med kontrollvariablene, forklarte 13% av variansen i jobbengasjement. Dette gir støtte til en sammenheng mellom motivasjonsklima og jobbengasjement. I tråd med Nerstad et al. (2013), kan dette antyde at et mestringsorientert motivasjonsklima har større påvirkning på jobbengasjement, enn det er negative følger ved et prestasjonsorientert klima. Videre kan en ikke utelukke at prestasjonsorienterte aspekter kan ha gunstig påvirkning i organisatoriske settinger. En studie av Button et al. (1996) foreslo at individer kan være både prestasjonsorienterte og mestringsorienterte i møte med en oppgave. Tross en moderat sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement i vår studie, var den såpass svak at en ikke kan utelukke at den skyldes tilfeldigheter. Det er dog viktig å ikke trekke noen konklusjoner basert på tidligere forskning.

I lys av SDT kan en se hvordan identifisert regulert og integrert regulert atferd kan bidra til å redusere en negativ sammenheng mellom et prestasjonsklima og jobbengasjement.

Tidligere studier viser at jobbengasjement er positivt relatert til de tre psykologiske behovene (Gangé & Deci, 2005). De to formene for autonom ytre-motivert atferd, identifisert regulert og integrert regulert, kan virke som en buffer mot en negativ sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement. Disse ytre-motiverte atferdene er preget av interesse og engasjement, og handlinger en utfører anses som verdifulle (Ryan & Deci, 2020). I møte med høyt prestasjonsorienterte motivasjonsklimaer kan dermed disse atferdene bidra til å nå organisatoriske krav, samt opprettholde en iboende motivasjon. Sett opp mot vår studie, kan dette forklare hvorfor det ikke ble funnet støtte for en negativ sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima.

Videre kan det òg bidra til å forklare hvorfor et mestringsorientert og et prestasjonsorientert motivasjonsklima økte Modell 2 sin forklaringsvarians i jobbengasjement med ni prosentpoeng. På lik linje med et mestringsorientert motivasjonsklima, er identifisert regulert og integrert regulert atferd autonomt motivert (Ryan & Deci, 2020; Standage et al., 2003). En positiv økning i forklaringsvariansen til jobbengasjement kan blant annet skyldes autonome aspekter ved et oppfattet mestringsorientert og prestasjonsorientert klima. Det skal dog bemerkes at vår studie ikke undersøkte respondentenes arbeidsmotivasjon og en kan derfor ikke trekke konklusjoner uten videre undersøkelse. Fremtidig forskning kan derfor undersøke arbeidsmotivasjon i sammenheng med motivasjonsklima og jobbengasjement for ytterligere innsikt i forholdet.

Støtte for kongruens mellom et mestringsorientert og et prestasjonsorientert motivasjonsklima har vært omdiskutert i AGT (Senko et al., 2011). En litteraturstudie av Senko et al. (2011) skildrer at det teoretiske perspektivet innenfor AGT, «Multiple Goal Framework», indikerte at en mestringsfokusert og en prestasjonsfokusert målorientering kan være til stede på en og samme tid. Med en kombinasjon av begge målorienteringene vil en kunne utnytte fordeler fra hver orientering, som er vist å være gunstig for å prestere og

interessere seg i en læringssituasjon (Barron & Harackiewicz, 2001; Senko et al., 2011). Til tross for at det ikke ble funnet noen signifikant sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement, økte forklaringsvariansen i jobbengasjement med ni prosentpoeng da begge motivasjonsklimaene ble lagt til i Modell 2. Dette antyder at motivasjonsklimaene har en påvirkning på jobbengasjement. En skal dog være forsiktig med å uttrykke hvorvidt et prestasjonsorientert motivasjonsklima hadde signifikans i forklaringsvariansen ettersom det ikke ble funnet støtte for en signifikant sammenheng mellom prestasjonsklima og jobbengasjement. Fremtidig forskning kan benytte longitudinelle studier for å undersøke om motivasjonsklima sin påvirkning på jobbengasjement endres over tid.

En studie av Caniëls et al. (2019) trekker frem at arbeidstakere kan oppleve høy tilstedeværelse av begge motivasjonsklimaene i organisasjoner hvor læring og ferdighetsutvikling vektlegges, samtidig som organisatoriske mål og suksesskriterier fremheves. Det kan derfor tenkes at arbeidsplasser hvor begge motivasjonsklimaene er til stede, gir rom for personlig utvikling og læring, samtidig som individuelle prestasjoner og resultater verdsettes. En studie av Bipp et al. (2021) viser at arbeidsprosessen mot å nå både mestringsorienterte og prestasjonstilnærmende mål bidro til økt jobbengasjement. Selv om studier som Bipp et al. (2021) og Caniëls et al. (2019) indikerer at kombinasjonen av en mestringsorientering og en prestasjonsorientering kan ha gunstige utfall, er det lite tidligere forskning på en direkte sammenheng mellom jobbengasjement, et prestasjonsorientert og et prestasjonsorientert motivasjonsklima. Våre funn bringer derfor mer kunnskap til feltet ved å presentere en signifikant sammenheng mellom et mestringsorientert motivasjonsklima og jobbengasjement, samt å vise at motivasjonsklimaene er prediktorer for jobbengasjement.

Ryan og Deci (2020) fremhever at individer kan være motivert av flere motivasjonsformer i en og samme handling. Dette kan bidra til å forklare hvorfor

prediktorvariablene økte forklaringsvariansen med ni prosentpoeng i Modell 2. Gitt to ulike motivasjonstyper som begge påvirker jobbengasjement, kan det tenkes at begge typer motiverer isolert. Total motivasjon blir dermed større når begge motivasjonstyper er til stede, hvilket medfører at større deler av variasjonen i jobbengasjement blir forklart. En slik påvirkning må imidlertid undersøkes nærmere før en kan trekke konklusjoner.

Styrker og begrensinger

En tydelig styrke ved studiet er utvalgsstørrelsen. Ved kvantitative studier er det ønskelig med store utvalg, noe studien dekker med sine 689 respondenter (Field, 2018). Ved større utvalg er det mindre fare for at resultatene skyldes tilfeldigheter og større utvalg er mer sannsynlig å representere flere fra populasjonen (Langdridge, 2021).

Bekvemmelighetsutvalg og snøballmetoden muliggjør å rekruttere mange respondenter over en kort periode. Dette er gunstig gitt studiens begrensede tidsperiode. Et bekvemmelighetsutvalg kan imidlertid være en mindre egnet utvalgsmetode ettersom det ofte resulterer i mindre spredning av deltakere og mer homogene utvalg (Langdridge, 2021). Til tross for denne risikoen hadde studiens demografiske variabler relativt jevn spredning. Både kjønn og offentlig/privat sektor var tilnærmet likt fordelt. En skal dog bemerke seg at det var et noe voksent utvalg med hovedvekt av respondenter i aldersgruppene 50-59 år (31,4%) og 40-49 år (22,7%). En skal derfor være varsom med å generalisere funn fra studien.

At studien undersøker flere yrkesgrupper kan medføre både fordeler og ulemper. Tidligere studier om sammenhengen mellom jobbengasjement og motivasjonsklima har i hovedsak satt søkelys på spesifikke grupper (e.g. sykepleiere, elever, atleter etc.) (Adriaenssens et al., 2015; Ames & Ames, 1984; Roberts et al., 2007). Å undersøke sammenhengen hos den generelle norske arbeidstaker gir bredere innsikt i faktiske årsakssammenhenger. En skal imidlertid være oppmerksom på at studien ikke kartla yrkesbakgrunn. Manglende innsikt i yrkesbakgrunn kan medføre skjevheter i deltakernes

yrkesspreding. Dette kan igjen gi utslag på yrkesspesifikke faktorer i sammenhengen mellom jobbengasjement og opplevd motivasjonsklime. Det kan for eksempel tenkes at jobbengasjement og motivasjonsklime oppleves ulikt i forskjellige yrkesgrupper.

Arbeidshverdagen til en sykepleier i offentlig sektor kan tenkes å være relativt ulik fra en revisors arbeidshverdag i privat sektor. Forskjeller i deltakernes arbeidshverdag kan gi utslag på respondentenes opplevelse av motivasjonsklime og jobbengasjement på arbeidsplassen.

Likevel er studiens respondenter jevnt fordelt over offentlig og privat sektor, hvorav 50,1% av respondentene jobbet i privat sektor og 49,9% jobbet i offentlig. Videre hadde 67,6% av respondentene fullført bachelor- eller mastergrad. Jevn spredning av demografiske variabler minsker dermed sannsynligheten for skjevheter. En kan likevel ikke si noe om spredning av yrkesgrupper blant deltakerne og bør ha dette i bakhodet når en tolker resultatene.

Det er både fordeler og ulemper ved studiens datainnsamlingsmetode.

Selvrappporterende spørreskjema er gunstige da det er lett tilgjengelig og lite ressurskrevende for respondentene. En ulempe er derimot manglende kontroll over respondentenes besvarelser. Feiltolkning eller utydigheter knyttet til spørsmål vil ikke kunne oppklares. Videre kan respondentene ha svart under tidspress fra eksterne faktorer, med påvirkning fra andre rundt seg eller svare etter hva de opplever som sosialt ønskelig (Langdridge, 2021). Sosial ønskelighet kan medføre et skjevt bilde av realiteten.

Denne studien benyttet et kryss-seksjonelt design. Dette anses som en begrensning da en ikke kan trekke kausale årsaksforklaringer på bakgrunn av studiens resultater (Taris & Kompier, 2003). Videre forskning på en direkte sammenheng mellom jobbengasjement og motivasjonsklime bør derfor være longitudinell for å kunne si mer om forholdet. Modell 2 forklarte kun 13% av variansen i jobbengasjement, hvorav alder var den nest sterkeste prediktoren. Dette antyder at flere variabler har betydelig påvirkning på jobbengasjement.

En annen begrensning ved studien er en signifikant Shapiro-Wilk test, $W = 0.97$, $p < .001$. Dette indikerte at dataen ikke var normalfordelt, noe som kan påvirke analysens resultater (Field, 2018). Derimot viste Q-Q plot og Scatter-plot at dataen var normalfordelt. Q-Q plot for et mestringsorientert motivasjonsklima hintet noe til kurvlinearitet. Det er viktig å være oppmerksom på denne begrensningen i tolkningen av resultatene.

Praktiske implikasjoner og videre forskning

Denne studien hadde som formål å undersøke sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement. Resultatene våre er i tråd med tidligere forskning og viser at et mestringsorientert motivasjonsklima virker å ha sterkere påvirkning på jobbengasjement sammenlignet med et prestasjonsorientert motivasjonsklima (Adriaenssens et al., 2015; Nerstad et al., 2013, 2019). Disse funnene indikerer at det er viktigere å tilrettelegge for et arbeidsklima med høy tilstedeværelse av et mestringsorientert motivasjonsklima fremfor et prestasjonsorientert et. En direkte implikasjon av disse funnene er at videre forskning bør sette søkelys på hvordan organisasjoner kan tilrettelegge for arbeidsplasser med høy tilstedeværelse av mestringsorientering. Dette vil innebære å fokusere på aspekter ved et mestringsorientert motivasjonsklima, eksempelvis kompetansebygging og individuell progresjon (Dragoni, 2005; Valentini & Rudisill, 2006).

Et interessant funn ved studien er at et mestringsorientert og et prestasjonsorientert motivasjonsklima øker Modell 2 sin forklaringsvarians i jobbengasjement med ni prosentpoeng. Dette er til tross for at studien ikke indikerer noen sammenheng mellom jobbengasjement og et prestasjonsorientert motivasjonsklima. Fremtidig forskning kan dermed undersøke hvilken påvirkning et prestasjonsorientert motivasjonsklima har på jobbengasjement når det kombineres med et mestringsorientert motivasjonsklima. Fremtidig forskning kan bidra til å undersøke hvilke faktorer som forårsaker dette, for eksempel ved å gå mer i dybden på enkeltaspekter ved de ulike motivasjonsklimaene.

Videre forskning bør vurdere å rette opp svakheter i denne studien. Fremtidig forskning bør vurdere å benytte longitudinelle studier for å undersøke hvilken påvirkning motivasjonsklima har på jobbengasjement over tid. Slike studier kan bidra til å kartlegge kausale motivasjonsfaktorer som øker jobbengasjement og kan bidra til å iverksette motivasjonsrelaterte intervensjoner. Videre kan longitudinelle studier utvide datainnsamlingsmetode forbi et selvrappporterende spørreskjema. Dette kan eksempelvis være å benytte dagbøker som tilbyr dypere innsikt i den individuelle respondentens oppfatninger av motivasjonsklima og jobbengasjement. En fordel ved bruken av dagbøker er at det åpner for å studere tanker og atferd i naturlige jobbkontekster, samt egenskaper ved jobbhverdagen som kan variere på daglig basis (Ohly et al., 2010). Ved å benytte seg av dagbokstudier kan en kartlegge hvordan fluktuerende forhold på arbeidsplassen kan ha påvirkning på sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement.

Denne studiens resultater gir flere praktiske implikasjoner. Det bør blant annet settes et større ansvar på lederes rolle i å tilrettelegge for arbeidsmiljø hvor motivasjonsklima kan dyrke jobbengasjement. Arbeidstakeres oppfattelse av motivasjonsklima påvirkes av hva arbeidstaker oppfatter som krav satt av leder (Nerstad et al., 2013). Denne studiens resultater viser at et mestringsorientert motivasjonsklima er en sterkere prediktor for jobbengasjement sammenlignet med et prestasjonsorientert et. Ledere bør derfor tilrettelegge for et arbeidsmiljø med stort fokus på mestringsorientering. Dette kan bidra til å balansere ut eventuelle dysfunksjonelle karakteristika ved et potensielt tilstedeværende prestasjonsklima (Nerstad et al., 2019). Et direkte tiltak kan være å vektlegge både selvstendig arbeid og gruppearbeid, da dette er verdsatt i mestringsorienterte klima (Nerstad et al., 2013).

Konklusjon

Hensikten med denne studien var å undersøke hvorvidt det er en sammenheng mellom et mestringsorientert motivasjonsklima, et prestasjonsorientert motivasjonsklima, og jobbengasjement. Konsistent med eksisterende forskning viste vår studie en positiv sammenheng mellom jobbengasjement og et mestringsorientert motivasjonsklima. Det ble derimot ikke funnet støtte for en sammenheng mellom et prestasjonsorientert motivasjonsklima og jobbengasjementet. Et mestringsorientert motivasjonsklima var dermed en sterkere prediktor for jobbengasjement sammenlignet med et prestasjonsorientert motivasjonsklima. Videre viste den hierarkiske regresjonsanalysen at motivasjonsklimaene økte Modell 2 sin forklaringsvarians med ni prosentpoeng. Studien vår bidrar således med empiri og teori om sammenhengen mellom motivasjonsklima og jobbengasjement. Funnene gir også nyttige praktiske implikasjoner for organisasjoner som ønsker økt jobbengasjement blant sine ansatte.

Angående prestasjonsorienterte motivasjonsklimaer kan en ikke utelukke at enkeltaspekter ved slike motivasjonsklima kan ha innflytelse på jobbengasjement. Tidligere studier indikerer at aspekter ved et prestasjonsorientert motivasjonsklima kan være gunstig i arbeidssammenhenger (Caniëls et al., 2019), og en potensiell påvirkning bør undersøkes nærmere i fremtidig forskning. Videre kan fremtidig forskning benytte longitudinelle studier for å undersøke hvorvidt sammenhengen mellom et mestringsorientert motivasjonsklima, et prestasjonsorientert motivasjonsklima, og jobbengasjement påvirkes over tid. Dette understreker betydningen av videre forskning på området, med særlig fokus på langtidseffekter motivasjonsklimaene kan ha på jobbengasjement. Eventuelle langtidseffekter vil bygge videre på våre funn og gi større innsikt i ulike motivasjonsklimaer sine påvirkninger på jobbengasjement.

Referanseliste

- Adriaenssens, J., De Gucht, V. & Maes, S. (2015). Association of goal orientation with work engagement and burnout in emergency nurses. *Journal of Occupational Health*, 57(2), 151-160. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0069-OA>
- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. (2012). Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(8), 915-925. <https://doi.org/10.1007/s00420-012-0732-1>
- Ames, C. & Ames, R. (1984). Goal Structures and Motivation. *The Elementary School Journal*, 85(1), 38-52. <https://www.jstor.org/stable/1001617>
- Ames, C. & Archer, J. (1987). Mother's Beliefs About the Role of Ability and Effort in School Learning. *Journal of Educational Psychology*, 79(4), 409-414. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.79.4.409>
- Ames, C. & Archer, J. (1988). Achievement Goals in the Classroom: Students' learning Strategies and Motivation Process. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260-267. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.80.3.260>
- Anderman, E. M. & Patrick, H. (2012). Achievement Goal Theory, Conceptualization of Ability/ Intelligence, and Classroom Climate. I S. L. Christenson, A. L. Reschly & C. Wylie (Red.), *Handbook of Research on Student Engagement* (s.173-191). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-2018-7_8
- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- 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. & Oerlemans, W. G. M. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.005>
- Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations [Editorial]. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 147–154. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. & Taris, W. P. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and stress*, 22(3), 187-200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Barron, K. E. & Harackiewicz, J. M. (2001). Achievement Goals and Optimal Motivation: Testing Multiple Goal Models. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(5), 706-722. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.80.5.706>
- Bipp, T., Kleingeld, A. & Schelp, L. (2021). Achievement Goals and Goal Progress as Drivers of Work Engagement. *Psychological Reports*, 124(5), 2180-2202. <https://doi.org/10.1177/0033294120959778>
- Button, S. B., Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1996). Goal Orientation in Organizational Research: Conceptual and Empirical Foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26-48. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0063>
- Caniëls, M. C. J., Chiochio, F. & van Loon, N. P. A. A. (2019). Collaboration in project teams: The role of mastery and performance climates. *International Journal of Projects Management*, 37(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.09.006>
- Christensen, M. (2017). Work Engagement and Job Crafting. I M. Christensen, M. Karanika-Murray & P. Saksvik (Red.), *The Positive Side of occupational Health Psychology* (s.79-90). Springer International Publishing AG. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-66781-2>

- Darner, R. (2009). Self-Determination Theory as a Guide to Fostering Environmental Motivation. *The Journal of Environmental Education*, 40(2), 39-39.
<https://doi.org/10.3200/JOEE.40.2.39-49>
- 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>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008a). Self-Determination Theory. A Macrotheory of Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185.
<https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2008b). Facilitating Optimal Motivation and Psychological Well-Being Across Life's Domains. *Canadian Psychology*, 49(1), 14-23.
<https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.14>
- Dragoni, L. (2005). Understanding the Emergence of State Goal Orientation in Organizational Work Groups: The Role of Leadership and Multilevel Climate Perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1084-1095.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1084>
- Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988). A Social-Cognitive Approach to Motivation and Personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
<https://doi.org/10.1037/0033-295X.95.2.256>
- Elliot, E. S. & Dweck, C. (1988). Goals: An Approach to Motivation and Achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 5-12.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.1.5>

Elliot, A. J. & McGregor, H. A. (2001). A 2 x 2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.

<http://doi.org/10.1037//0022-3514.80.3.501>

Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.

Gagné, M. (2009). A Model of Knowledge-sharing Motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589. <https://doi.org/10.1002/hrm.20298>

Gagné, M. & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

Gagné, M. & Forest, J. (2008). The Study of Compensation Systems Through the Lens of Self-Determination Theory: Reconciling 35 Years of Debate. *Canadian Psychology*, 49(1), 225-232. <https://doi.org/10.1037/a0012757>

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>

Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B. & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work? A Large-Scale Study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373-381.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>

Howard, J. L., Gagné, M. & Bureau, J. S. (2017). Testing a Continuum Structure of Self-Determined Motivation: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 143(12), 1346-1377. <http://doi.org/10.1037/bul0000125>

- Innstrand, S. T., Langballe, E. M. & Falkum, E. (2011). A Longitudinal Study of the Relationship between Work Engagement and Symptoms of Anxiety and Depression. *Stress and Health*, 28(1), 1-10. <https://doi.org/10.1002/smi.1395>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M. & Griffiths, M. D. (2015). Organizational Identification, Work Engagement, and Job Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 30(8), 1019-1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Langdridge, D. (2021). *Psykologisk forskningsmetode: En innføring i kvalitative og kvantitative tilnærminger* (6. oppl.). Fagbokforlaget.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers of Human Behavior*, 23(1), 825-841. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>
- Luthans, F. & Church, A. H. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths [and Executive Commentary]. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–75. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Moller, A. C., Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2006). Self-Determination Theory and Public Policy: Improving the Quality of Consumer Decisions Without Using Coercion. *Journal of Public Policy & Marketing*, 25(1), 104-116. <https://doi.org/10.1509/jppm.25.1.104>
- Nerstad, C. G. L., Roberst, G. C. & Richardsen, A. M. (2013). Achieving success at work: development and validation of the Motivational Climate at Work Questionnaire (MCWQ). *Journal of Applied Social Psychology*, 43(11), 2231-2250. <https://doi.org/10.1111/jasp.12174>

- Nerstad, C. G. L., Wong, S. I. & Richardsen, A. M. (2019). Can Engagement Go Awry and lead to Burnout? The Moderating Role of the Perceived Motivational Climate. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(11), 1979-1999. <https://doi.org/10.3390/ijerph16111979>
- Ohly, S., Sonnentag, S., Niessen, C. & Zapf, D. (2010). Diary Studies in Organizational Research: An Introduction and Some Practical Recommendations. *Journal of Personnel Psychology*, 9(2), 79–93. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000009>
- Ommundsen, Y. & Roberts, G. C. (1999). Effect of motivational climate profiles on motivational indices in team sport. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sport*, 9(6), 389-397. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.1999.tb00261.x>
- Redaksjonen for norsk APA-stil. (2022). Norsk APA-manual: En nasjonal standard for norskspråklig APA-stil basert på APA 7th (Versjon 1.8). Unit. <https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansestil>
- Rich, B. L., Lepine, J. A. & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 697-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Roberts, G. C., Treasure, D. C. & Conroy, D. E. (2007). Understanding the Dynamics of Motivation in Sport and Physical Activity: An Achievement Goal Interpretation. In *Handbook of Sport Psychology* (pp. 1–30). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118270011.ch1>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000b). 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>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- 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. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance and culture. *Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/500.pdf>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(3), 3-10. https://www.researchgate.net/publication/230580677_Work_Engagement_What_Do_We_Know_and_Where_Do_We_Go_Work_Engagement_in_Everyday_Life_Business_and_Academia
- Schaufeli, W, B., Bakker, A. B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., 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*, 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>

Senko, C. (2016). Achievement Goal Theory. A Story of Early Promises, Eventual Discords and Future Possibilities. I K. R. Wentzel & D. B. Miele (Red.), *Handbook of Motivation in School* (2. utg., s.75-95). Routledge.
<https://doi.org/10.4324/9781315773384>

Senko, C., Hulleman, C. S. & Harackiewicz, J. M. (2011). Achievement Goal Theory at the Crossroads: Old Controversies, Current Challenges, and New Directions. *Educational Psychologist*, 46(1), 26-47. <https://doi.org/10.1080/00461520.2011.538646>

Sikt. (u.å.). *Hva er en personopplysning ?* Hentet 13.05.2024 fra
<https://sikt.no/tjenester/personverntjenester-forskning/personvernhandbok-forskning/hva-er-personopplysninger>

Standage, M., Duda, J. L. & Ntoumanis, N. (2003). A Model of Contextual Motivation in Physical Education: Using Constructs From Self-Determination and Achievement Goal Theories to Predict Physical Activity Intentions. *Journal of Educational Psychology*, 95(1), 97-110. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.95.1.97>

Taris, T. W., & Kompier, M. (2003). Challenges in longitudinal designs in occupational health psychology. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 29 (1), 1-4.
<https://www.jstor.org/stable/40967259>

Valentini, N. C. & Rudisill, M. E. (2006). Goal orientation and mastery climate: a review of contemporary research and insights to intervention. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 23(3), 159-171. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2006000200006>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: the role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H. & Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277.
<https://doi.org/10.1348/096317906X111024>

