



MASTERAVHANDLING I ØKONOMI OG
LEDELSE, STUDIERETNING
STRATEGI OG KOMPETANSELEDELSE

Handelshøyskolen og fakultet for samfunnsvitenskap

Arbeid og fritid

En kvantitativ studie med fokus på viktigheten av psykologisk avkobling fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner

Kristine Mathisen

30. april 2015

hbv.no

Høgskolen i
Buskerud og Vestfold

Forord

Denne masteravhandlingen utgjør siste del av min mastergrad i økonomi og ledelse ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Avhandlingen er skrevet innenfor spesialiseringen i strategi og kompetanseledelse. I avhandlingen har jeg sett nærmere på sammenhengen mellom psykologisk avkobling fra jobben på fritiden, arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner.

Når arbeidet med avhandlingen nå avsluttes kan jeg se tilbake på et år som først og fremst har vært utrolig lærerikt. Jeg valgte å fordype meg i et tema jeg hadde lite kjennskap til fra før av. Det har gitt meg mulighet til å tilegne meg dybdekunnskap om et helt nytt fenomen, samtidig som jeg har brukt teori jeg allerede hadde god kunnskap om på en ny måte. I tillegg har jeg lært mye om det praktiske rundt gjennomføringen av en empirisk undersøkelse, og strukturering av et års selvstendig arbeid. Å skrive masteroppgave alene har til tider vært en ensom prosess, og støtte fra mine nærmeste har vært uunnværlig i denne perioden.

Det er flere som fortjener anerkjennelse for sine bidrag til denne oppgaven. Først og fremst vil jeg takke mine to veiledere, professor Hallgeir Halvari og doktorgradsstipendiat Anja Olafsen, for god veiledning underveis i prosessen. Jeg vil også takke dere for at jeg fikk diskutere oppgaven og hypotesene mine med Edward Deci, Christopher P. Niemiec og Geoffrey Williams. En spesiell takk til Anja for ekstra innsats under Hallgeirs fravær. Takk også for at du har delt av egne erfaringer rundt arbeidet med masteroppgaven, det har vært til stor hjelp for meg.

Takk til bedriftene som sa ja til å gjennomføre undersøkelsen i sin bedrift, og en stor takk til alle respondentene som tok seg tid til å besvare undersøkelsen!

Jeg vil også takke venner og familie for deres hjelp og støtte underveis i prosessen. Til slutt vil jeg rette en stor takk til min kjære samboer, Håkon Westernes. Takk for at du har gjort arbeidet med masteravhandlingen litt lettere, fått meg til å le og trekke på smilebåndet hver dag, selv i stunder preget av panikk og stor frustrasjon.

Oslo, 30. april 2015

Kristine Mathisen

Sammendrag

Formål: Empiriske studier har vist at psykologisk avkobling er positivt for ulike aspekter av arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Med denne avhandlingen ønsker jeg å bidra med økt forståelse for denne sammenhengen. Da det er uvisst om alle arbeidstakere har like stort behov for psykologisk avkobling (Sonntag, 2012), er hovedformålet å undersøke dette. På den måten bidrar avhandlingen med å fylle et gap i den eksisterende empiriske litteraturen. Sonntag (2012) etterlyser studier relatert til om hvordan den enkelte opplever jobben kan ha betydning for effekten av psykologisk avkobling. Dette har jeg sett i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet *relativ autonom arbeidsmotivasjon*. Formålet med dette er å undersøke om psykologisk avkobling er like viktig for arbeidstakere som i større grad opplever en autonom form for motivasjon knyttet til jobben sin.

Metode: Hensikten med studien er å avdekke empiriske sammenhenger mellom variabler. Dette har blitt studert ved bruk av et deskriptivt design. Studien er kvantitativ og utført som en tversnittstudie. Spørreundersøkelse ble benyttet som datainnsamlingsmetode. Undersøkelsen ble gjennomført blant ansatte i tre kunnskapsintensive virksomheter i Norge, og ble besvart av 245 respondenter.

Resultater: Funnene indikerer at både psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon er relatert til økt opplevelse av subjektiv velvære og mindre grad av utmattelse. Det er kun relativ autonom arbeidsmotivasjon som har en sammenheng med redusert omfang av somatiske plager. Videre viser studien at relativ autonom arbeidsmotivasjon og psykologiske avkobling er ulikt relatert til arbeidsprestasjoner. Større grad av autonom motivasjon er assosiert med bedre arbeidsprestasjoner, mens psykologisk avkobling er negativt for arbeidsinnsats. Samtidig viser studien at relativ autonom arbeidsmotivasjon reduserer den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats. Analysene viser ingen moderatoreffekt av relativ autonom arbeidsmotivasjon på sammenhengene mellom psykologisk avkobling og studiens helse- og velværevariabler. Derimot viser studien en interaksjonseffekt av psykologisk avkobling, de kontrollerte formene for motivasjon og identifikasjon mot subjektiv velvære. Resultatene av studien indikerer at arbeidstakere som har større grad av autonom arbeidsmotivasjon og som praktiserer en sunn balanse mellom arbeid og fritid vil være positivt for bedriften.

Innholdsfortegnelse

1. Introduksjon	8
1.1. Bakgrunn	8
1.2. Forskningsspørsmål	9
1.3. Oppgavens oppbygning	10
2. Teoretisk bakgrunn og hypoteseutvikling	11
2.1. Psykologisk avkobling.....	11
2.1.1. Begrepet psykologisk avkobling	11
2.1.2. The Effort–Recovery Model	13
2.1.3. The Conservation of Resources Theory	14
2.1.4. Empiriske studier på psykologisk avkobling	15
2.2. Subjektiv velvære	18
2.3. Utmattelse	20
2.4. Somatiske plager.....	21
2.4. Arbeidsprestasjoner	22
2.5. Relativ autonom arbeidsmotivasjon	24
2.6. Oppsummering av teori, hypoteser og forskningsmodell.....	30
3. Metode	32
3.1. Metodisk tilnærming.....	32
3.2. Forskningsdesign	32
3.3. Datainnsamling	34
3.3.1. Målutvikling	36
3.3.2. Kontrollvariabler	46
3.4. Populasjon, utvalgsprosessen og forskningsetikk	49
3.4.1. Populasjon	49
3.4.2. Utvalgsprosessen	50
3.4.3. Forskningsetikk	51
3.5. Pretest	53
3.6. Gjennomføring og respons	54
4. Analyse og resultater	56
4.1. Bearbeiding og koding av åpne spørsmål.....	56
4.2. Normalfordeling	57
4.3. Målvalidering.....	58
4.3.1. Konvergent validitet.....	59

4.3.2.	Divergent validitet.....	64
4.3.3.	Reliabilitet	65
4.3.4.	Diskriminant validitet.....	66
4.4.	Regresjonsforutsetninger	68
4.4.1.	Regresjonsforutsetning 1	68
4.4.2.	Regresjonsforutsetning 2	69
4.4.3.	Regresjonsforutsetning 3	69
4.4.4.	Regresjonsforutsetning 4.....	70
4.4.5.	Regresjonsforutsetning 5	71
4.4.6.	Regresjonsforutsetning 6.....	73
4.4.7.	Regresjonsforutsetning 8.....	74
4.5.	Resultatene av hypotesetestingen	76
4.5.1.	Regresjonsanalyse	77
4.5.2.	Moderatoranalyse	81
4.5.3.	Oppsummering av funn	89
5.	Diskusjon og implikasjoner.....	91
5.1.	Teoretiske implikasjoner	91
5.1.1.	Direkte sammenhenger.....	91
5.1.2.	Moderatoreffekter.....	93
5.2.	Praktiske implikasjoner	95
6.	Studiens begrensninger og videre forskning	98
6.1.	Videre forskning	100
7.	Konklusjon.....	101
	Litteraturliste.....	103
	Vedlegg	110

Liste over modeller:

Modell 1: Forskningsmodell	31
Modell 2: Empirisk modell	89

Liste over tabeller:

Tabell 1: Oppsummering av hypoteser	30
Tabell 2: Oversettelse av The Detachment Scale	39
Tabell 3: Mål for psykologisk avkobling	39
Tabell 4: Mål for positiv og negativ affekt	40
Tabell 5: Mål for livstilfredshet.....	41
Tabell 6: Mål for utmattelse	42
Tabell 7: Mål for somatiske plager	43
Tabell 8: Mål for arbeidsprestasjoner.....	44
Tabell 9: Mål for relativ autonom arbeidsmotivasjon	45
Tabell 10: Mål for jobbautonomi	47
Tabell 11: Faktoranalyse av psykologisk avkobling	59
Tabell 12: Faktoranalyse av positiv affekt	60
Tabell 13: Faktoranalyse av negativ affekt	60
Tabell 14: Faktoranalyse av livstilfredshet	60
Tabell 15: Faktoranalyse av utmattelse	61
Tabell 16: Faktoranalyse av arbeidsprestasjoner (innsats).....	61
Tabell 17: Faktoranalyse av arbeidsprestasjoner (kvalitet).....	61
Tabell 18: Faktoranalyse av ytre motivasjon (sosial).....	62
Tabell 19: Faktoranalyse av ytre motivasjon (materieil).....	62
Tabell 20: Faktoranalyse av introjeksjon	62
Tabell 21: Faktoranalyse av identifikasjon	63
Tabell 22: Faktoranalyse av integrasjon.....	63
Tabell 23: Faktoranalyse av indre motivasjon	63
Tabell 24: Reliabilitet.....	65
Tabell 25: Korrelasjon mellom dimensjoner for subjektiv velvære.....	66
Tabell 26: Korrelasjon mellom dimensjoner for arbeidsprestasjoner	66
Tabell 27: Korrelasjon mellom dimensjoner for ytre motivasjon	67
Tabell 28: Korrelasjon mellom dimensjoner for relativ autonom arbeidsmotivasjon.....	67

Tabell 29: Diskriminant validitet	68
Tabell 30: Standardavvik for uavhengige variabler	69
Tabell 31: Psykologisk avkobling: lineær og ikke-lineære sammenhenger.....	70
Tabell 32: RAI: lineær og ikke-lineære sammenhenger	71
Tabell 33: Korrelasjonsanalyse, kontrollvariabler	72
Tabell 34: Oppsummering av kontrollvariabler	72
Tabell 35: Konvergent validitet for jobbautonomi.....	73
Tabell 36: Reliabilitet for jobbautonomi	73
Tabell 37: Normalfordeling.....	74
Tabell 38: Uteliggeranalyse av utmattelse (#1).....	74
Tabell 39: Uteliggeranalyse av utmattelse (#2).....	75
Tabell 40: Uteliggeranalyse av somatiske plager.....	75
Tabell 41: Korrelasjonsanalyse, uavhengige og avhengige variabler	76
Tabell 42: Oppsummering av regresjonsanalyser	78
Tabell 43: Interaksjonseffekt, relativ autonom arbeidsmotivasjon	82
Tabell 44: Pure- eller kvasimoderator	83
Tabell 45: Korrelasjonsanalyse, homologizer	84
Tabell 46: Interaksjonseffekt, enkeltdimensjoner	85
Tabell 47: Pure- eller kvasimoderator, enkeltdimensjoner	85
Tabell 48: Oppsummering av funn.....	90

Liste over figurer:

Figur 1: Selvbestemmelseskontinuumet.....	27
Figur 2: Formativ og refleksiv målemodell.....	37
Figur 3: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: RAI	83
Figur 4: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: RAI	83
Figur 5: Uavhengig variabel: Identifikasjon, Moderator: Psykologisk avkobling.....	86
Figur 6: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: Identifikasjon.....	86
Figur 7: Uavhengig variabel: Introjeksjon, Moderator: Psykologisk avkobling.....	87
Figur 8: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: Introjeksjon.....	87
Figur 9: Uavhengig variabel: Ytre motivasjon, Moderator: Psykologisk avkobling	87
Figur 10: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: Ytre motivasjon	88

1. Introduksjon

Valg av tema og problemstilling for denne masteravhandlingen er basert på artikkelen «*Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work*» av Sonnentag (2012). I artikkelen oppsummeres tidligere forskning på fenomenet psykologisk avkobling, og det identifiseres flere gap i den empiriske litteraturen som bør adresseres av fremtidige studier. Med begrepet *psykologisk avkobling* menes å koble av mentalt fra jobben på fritiden, og dermed unngå å tenke på jobbrelaterte problemstillinger utenfor arbeidstiden (Sonnentag, 2012). Generelt har empiriske studier vist at psykologisk avkobling er gunstig for ulike aspekter av arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. I litteraturgjennomgangen til Sonnentag (2012) presiseres det at det er uvisst om psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Dette nevnes som et område hvor det er behov for videre forskning. Jeg fattet interesse for denne problematikken, og har valgt å fokusere på dette i denne oppgaven. I det følgende vil jeg redegjøre nærmere for bakgrunnen for valg av tema og problemstilling. Deretter vil jeg presentere forskningsspørsmålet som avhandlingen tar utgangspunkt i, og avslutningsvis følger en oversikt over oppgavens oppbygning.

1.1. Bakgrunn

Majoriteten av Norges økonomi drives i dag av kunnskapsintensive og tjenesteytende virksomheter, og kun et fåtall av arbeidstakerne i Norge arbeider i tradisjonelle industribedrifter (Brochs-Haukedal, 2011). Norge kan betegnes som en kunnskapsnasjon, og kompetansen den enkelte arbeidstaker besitter er viktigere enn noen gang (Tynes et al., 2011). Overgangen til kunnskapssamfunnet har skapt en ny type arbeidsplasser og nye utfordringer. En av utfordringene som Thuen (2011) trekker fram er grensen mellom arbeid og fritid. Thuen (2011) hevder at denne grensen har blitt mer uklar i dagens samfunn. Dette skyldes først og fremst at arbeidstakere i større grad enn tidligere trekker jobben inn i hjemmet og familielivet. Dette skjer på ulike måter, for eksempel gjennom økt bruk av hjemmekontor. Et annet viktig eksempel er økt satsing på høyere utdanning. Denne satsingen innebærer at stadig flere arbeidstakere får intellektuelt krevende jobber som opptar dem store deler av tiden, også når de ikke er på jobb. Å være fysisk borte fra arbeidsplassen trenger dermed ikke være sammenfallende med å forlate jobben mentalt (Sonnentag & Bayer, 2005).

I tillegg har den teknologiske utviklingen med smarttelefoner og nettbrett sørget for at stadig flere arbeidstakere har kontoret i lomma og alltid er tilgjengelige. Dette bidrar til at det kan bli vanskeligere å koble av fra jobben på fritiden, samtidig som det stiller andre krav til dagens arbeidstakere. Dette støttes av «Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og helse» (NOA), som er en avdeling under Statens arbeidsmiljøinstitutt. Den moderne informasjons- og kommunikasjonsteknologien omtales av NOA som en faktor som i økende grad vil få betydning for norske sysselsattes arbeidsforhold, arbeidsmiljø, trivsel og helse (Tynes et al., 2011). En undersøkelse gjennomført av SSB (2014) viser at ansatte i flere yrkesgrupper engasjerer seg i jobbrelaterte aktiviteter utenfor arbeidstiden. Mest vanlig er det å lese og besvare jobbrelatert e-post og å holde seg oppdatert på elektronisk informasjon knyttet til arbeidet (SSB, 2014). Arbeidslivet preges av økt fleksibilitet, og ifølge Knardahl (2011) vil mange arbeidstakere trekke arbeidstiden utover større deler av døgnet. Disse faktorene kan bidra til at det blir vanskeligere å skille mellom jobb og fritid, og å koble av mentalt fra jobben kan bli et problem for mange. Det er derfor behov for flere studier som kan bidra til økt forståelse for viktigheten av skillet mellom arbeid og fritid. I den sammenheng er fenomenet psykologisk avkobling av betydning å studere.

1.2. Forskningsspørsmål

Som nevnt innledningsvis har empiriske studier vist at psykologisk avkobling er fordelaktig for ulike aspekter av arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Det har blitt stadig vanligere å studere både positive (*well-being*) og negative (*ill-being*) aspekter av mental helse (Ryff et al., 2006). Begrepene *well-being* og *ill-being* er motstykker til hverandre. Begrepet *well-being* omfatter tilstedeværelsen av positive faktorer og fraværet av negative faktorer, mens begrepet *ill-being* betegner tilstedeværelsen av negative faktorer og fraværet av positive faktorer. Både *well-being* og *ill-being* kan måles på mange ulike måter. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på *subjektiv velvære* som indikator på *well-being*, og *utmattelse* og *somatiske plager* som aspekter av *ill-being*. Studien fokuserer dermed på både positive og negative aspekter av mental helse og velvære.

Med denne avhandlingen ønsker jeg å bidra med økt forståelse for sammenhengen mellom psykologisk avkobling, arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Hovedformålet er å fylle et gap i den eksisterende empiriske litteraturen, og undersøke hvorvidt psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Sonnentag (2012)

etterlyser studier relatert til om hvordan den enkelte opplever jobben kan ha betydning for viktigheten av psykologisk avkobling. I den sammenheng bemerkes det at arbeidstakere som er høyt motivert for arbeidsoppgavene og som opplever jobben sin som meningsfylt kan oppleve psykologisk avkobling som vanskelig, men at avkobling ikke nødvendigvis er like viktig for denne typen mennesker (Knardahl, 2011; Sonnentag, 2012). Dette har jeg valgt å se i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet *relativ autonom arbeidsmotivasjon*. Hensikten med dette er å undersøke om relativ autonom arbeidsmotivasjon kan fungere som en moderator, og virke inn på forholdet mellom psykologisk avkobling, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner. Med bakgrunn i dette presenteres følgende forskningsspørsmål:

«Hvilke sammenhenger er det mellom psykologisk avkobling, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner, og fungerer relativ autonom arbeidsmotivasjon som en moderator i disse forholdene?»

«Hvilke sammenhenger er det mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner?»

1.3. Oppgavens oppbygning

I kapittel 2 presenteres studiens teoretiske rammeverk og hypoteser. Oppgavens sentrale begreper og variabler defineres, og det redegjøres for relevant teori og tidligere forskning som belyser relasjonene mellom variablene. Kapittel 3 omhandler metodevalgene som er gjort i forbindelse med gjennomføringen av studien. I kapittel 4 vil det innsamlede datamaterialet bli analysert og resultatene av studien presentert. Resultatenes betydning for teori og praksis diskuteres i kapittel 5. Videre vil jeg i kapittel 6 redegjøre for begrensninger ved studien og forslag til videre forskning. Avslutningsvis presenteres oppgavens konklusjon med svar på forskningsspørsmålene i kapittel 7.

2. Teoretisk bakgrunn og hypoteseutvikling

I dette kapitlet presenteres studiens teoretiske rammeverk og hypoteser. Delkapittel 2.1 omhandler studiens hovedtema, *psykologisk avkobling*. I dette delkapitlet vil fokuset være rettet mot å definere begrepet samt å redegjøre for litteratur og tidligere forskning på fenomenet. Deretter følger delkapitler knyttet til hver av studiens resterende variabler: *subjektiv velvære* (delkapittel 2.2), *utmattelse* (delkapittel 2.3), *somatiske plager* (delkapittel 2.4) *arbeidsprestasjoner* (delkapittel 2.5) og *relativ autonom arbeidsmotivasjon* (delkapittel 2.6). Hensikten med disse delkapitlene er å redegjøre for de nevnte begrepene, samt de antatte sammenhengene mellom variablene. Hypotesene vil utledes og presenteres underveis. Avslutningsvis foretas en kort oppsummering av teori og hypoteser i delkapittel 2.7. Her presenteres også studiens forskningsmodell.

2.1. Psykologisk avkobling

Psykologisk avkobling er studiens hovedtema, og litteratur og tidligere forskning på fenomenet vil derfor utgjøre en sentral del av teorifundamentet. I dette delkapitlet vil jeg begynne med å definere begrepet. Deretter følger en kort redegjørelse for «*The Effort-Recovery Model*» og «*The Conservation of Resources Theory*», som forklarer logikken bak fenomenet psykologisk avkobling. Delkapitlet avsluttes med en oversikt over tidligere forskning på området. Det er av interesse å kartlegge tidligere forskning for å avdekke empirisk identifiserte sammenhenger, og for å få oversikt over eventuelle gap i den eksisterende litteraturen. På den måten gis det et inntrykk av hva det vil være behov for å gjennomføre videre studier på og hvilke forhold som er interessante å studere.

2.1.1. Begrepet psykologisk avkobling

Konseptet psykologisk avkobling ble introdusert av Etzion, Eden og Lapidot i 1998, hvor avkobling ble definert som «*den enkeltes følelse av å være borte fra arbeidssituasjonen*» (Etzion, Eden, & Lapidot, 1998, s. 579 min oversettelse). Samtlige av artiklene som omhandler psykologisk avkobling henviser til denne definisjonen, og begrepsavklaringen er dermed mye sitert av litteraturen på området. Ved å ta hensyn til hvordan individer opplever å være borte fra jobben, ble avkobling introdusert som en psykologisk variabel. Etzion et al. (1998) argumenterer for at det ikke nødvendigvis er slik at alle arbeidstakere opplever samme grad av avkobling fra jobben på fritiden, og tar i sin studie hensyn til at i hvilken grad

arbeidstakere opplever å koble av fra jobben når de ikke er på arbeid varierer. Dette indikerer at det ikke er tilstrekkelig å være fysisk borte fra arbeidsplassen for å oppnå psykologisk avkobling. Det er også nødvendig å ikke tenke på jobbrelaterte problemer. Psykologisk avkobling kan dermed generelt beskrives som å koble av mentalt fra jobben på fritiden (Sonntag & Bayer, 2005). Det er en følelse av å legge arbeidsdagen bak seg når man er ferdig på jobb, og innebærer å distansere seg selv mentalt fra jobben (Sonntag & Fritz, 2007). En arbeidstaker kan sies å være psykologisk avkoblet fra jobben når vedkommende ikke tenker på eller dveler ved jobbrelaterte problemer eller muligheter etter arbeidstid (Sonntag & Bayer, 2005). Sonntag, Binnewies og Mojza (2008) forklarer at arbeidstakere som ikke oppnår psykologisk avkobling er kognitivt opptatt av stressende hendelser de har opplevd på jobben. De er dermed ute av stand til å koble mentalt av fra jobben. Dette kan eksempelvis uttrykkes ved å tenke på en bestemt hendelse de har opplevd på jobben eller hvordan en spesifikk arbeidsoppgave skal løses.

For å oppnå psykologisk avkobling er det også nødvendig å unngå aktiviteter knyttet til arbeidet som for eksempel å lese og besvare jobbrelatert e-post, fordi slike aktiviteter hindrer psykologisk avkobling (Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt, 2009). Det har derfor blitt hevdet at psykologisk avkobling omfatter både å motstå fra å engasjere seg i jobbrelaterte aktiviteter og å tenke på jobbrelaterte problemer på fritiden (Sonntag, 2012; Sonntag & Bayer, 2005; Sonntag, Binnewies, & Mojza, 2010; Sonntag & Fritz, 2007; Sonntag, Kuttler, & Fritz, 2010). Ut i fra dette kan det virke som om konseptet psykologisk avkobling består av to dimensjoner: en psykisk (unngå å tenke på jobbrelaterte problemer) og en fysisk (unngå å engasjere seg i jobbrelaterte aktiviteter). Etter min oppfatning består begrepet kun av én dimensjon, den psykologiske. I likhet med Siltaloppi et al. (2009) mener jeg det er nødvendig å unngå jobbrelaterte aktiviteter på fritiden for å oppnå psykologisk avkobling, men anser det ikke som en del av selve begrepet. I tillegg mener jeg at å engasjere seg i jobbrelaterte aktiviteter på fritiden samsvarer bedre med beskrivelsen av begrepet *skjult arbeid*. Buch, Dysvik og Kuvaas (2013, s. 3) definerer skjult arbeid som «*arbeid utenfor normal arbeidstid/hjemmefra som ikke registreres og som det ikke kompenseres for (i form av for eksempel avspasering og/eller overtidsbetaling)*». Å besvare arbeidsrelatert e-post utenfor arbeidstiden nevnes som et eksempel på skjult arbeid. Ut ifra dette vil jeg i denne oppgaven benytte begrepet *psykologisk avkobling* om i hvilken grad arbeidstakeren opplever å koble av *mentalt* fra jobben etter arbeidstid. Dette er i samsvar med definisjonen til Etzion et al. (1998).

Det har blitt stilt spørsmålstegn ved om det er overlapp mellom begrepet psykologisk avkobling og begrep som beskriver arbeidstakerens holdning til arbeidet som jobbegasjement, jobbtilfredshet og bindinger til jobben (Fritz, Yankelevich, Zarubin, & Barger, 2010). I følge Fritz et al. (2010) er ikke dette tilfelle fordi psykologisk avkobling beskrives som kognitive og følelsesmessige opplevelser arbeidstakeren har i løpet av tiden vedkommende ikke er på jobb. Jobbegasjement, jobbtilfredshet og bindinger til jobben refererer derimot til generelle holdninger til arbeidet. Dette har også fått empirisk støtte gjennom studien til Sonnentag og Krueger (2006), som viste at psykologisk avkobling og jobbegasjement er to empirisk forskjellige konsept. Sonnentag (2012) bemerker at dette er et betydningsfullt skille, og at å koble av mentalt fra jobben på fritiden ikke tilsier at vedkommende har en generell likegyldig holdning til jobben sin.

2.1.2. The Effort–Recovery Model

Logikken bak konseptet psykologisk avkobling stammer hovedsakelig fra «*The Effort-Recovery Model*», som er utviklet av Meijman og Mulder (1998). *The Effort-Recovery Model* viser at å ha tilstrekkelig tid til avkobling og restitusjon fra jobben er avgjørende for å oppnå god helse og arbeidsevne. Et sentralt aspekt ved denne modellen er antagelsen om at jobbrelevante krav går ut over individets arbeidsevne, og at innsats nedlagt i arbeidet dermed kan føre til belastningsreaksjoner som er skadelig for helse og velvære. Det antas videre at disse reaksjonene vanligvis kan reverseres ved å koble av fra jobben etter arbeidstid og bruke tiden på å hente seg inn igjen etter arbeidsdagen. En slik gjenoppretting skjer når arbeidstakeren ikke lenger opplever jobbrelevante krav (Meijman & Mulder, 1998).

Kjernen i denne gjenopprettingsprosessen er at de psykologiske og fysiologiske systemene som har blitt aktivert i løpet av arbeidsdagen vil gå tilbake til og stabilisere seg på hva Meijman og Mulder (1998) refererer til som *baseline value*. Det vil si et nivå hvor individet ikke opplever at det stilles spesifikke krav til vedkommende. Hvis forholdene er optimale vil arbeidstakeren ha anledning til å hente seg inn igjen ved å ta en pause fra jobb, for eksempel i løpet av tiden mellom to arbeidsdager. Det kan imidlertid forekomme at en arbeidstaker ikke har anledning til å koble av fra jobben, og dermed vil gjenopprettingsprosessen være ufullstendig (Geurts & Sonnentag, 2006). I slike tilfeller vil de psykologiske og fysiologiske systemene forbli aktive og vil ikke normalisere seg på samme måte dersom arbeidstakeren hadde fått en pause fra kravene på jobb (Meijman & Mulder, 1998). Som følge av dette kan arbeidstakeren fremdeles være sliten etter den forrige arbeidsdagen når vedkommende møter

på jobb neste arbeidsdag, og må dermed anstrenge seg mer for å prestere godt nok på jobb (Geurts & Sonnentag, 2006). Dette kan bidra til at belastningsreaksjoner bygges opp over tid og resultere i kroniske og langvarige helseproblemer som utmattelse, anstrengelse, søvnproblemer og andre psykosomatiske plager (Meijman & Mulder, 1998). I tillegg er det viktig å gjenopprette ressurser for at medarbeideren skal prestere optimalt i jobben sin (Fritz & Sonnentag, 2006). Ved å koble av mentalt fra jobben får medarbeideren fri fra arbeidsrelaterte krav, og psykologisk avkobling er derfor av vesentlig betydning for gjenopprettingsprosessen (Nohe, Michel, & Sonntag, 2014). Arbeidstakere som forblir mentalt tilstede på jobben etter at arbeidsdagen er over får dermed ikke fullt utbytte av fritiden sin (Sonnentag & Bayer, 2005).

2.1.3. The Conservation of Resources Theory

«*The Conservation of Resources Theory*» har også blitt benyttet for å forklare logikken bak fenomenet psykologisk avkobling. Teorien er utviklet av Hobfoll (1989), og sentralt i teorien er antagelsen om at mennesker streber etter å bevare, beskytte og bygge ressurser. Hobfoll (1989, s. 516 min oversettelse) definerer ressurser som «*de objekter, personlige egenskaper, betingelser, eller krefter som er verdifulle for individet eller som er en måte å tilegne seg slike objekter, personlige egenskaper, betingelser eller krefter på*». I relasjon til gjenopprettingsprosessen er *personlige egenskaper* og *krefter* de mest relevante ressursene (Siltaloppi et al., 2009). Videre antas det at et potensielt eller faktisk tap av slike verdifulle ressurser oppfattes som truende av individet (Hobfoll, 1989). Som følge av dette oppstår stress, som er skadelig for helse og velvære. I en jobbsituasjon kan stress oppstå som følge av ugunstige arbeidsforhold (Siltaloppi et al., 2009). For å hindre at stressreaksjonene vedvarer over tid må individer tilegne seg nye ressurser og gjenopprette truede eller tapte ressurser (Sonnentag & Fritz, 2007). En måte å gjøre dette på er å engasjere seg i fritidsaktiviteter som kan tilføre ny energi, og dermed oppnå psykologisk avkobling fra jobben (Siltaloppi et al., 2009).

2.1.4. Empiriske studier på psykologisk avkobling

Majoriteten av de empiriske studiene som omhandler psykologisk avkobling har vært opptatt av hvilken sammenheng det er mellom psykologisk avkobling og indikatorer på mental helse og velvære. En gjennomgang av tidligere studier på området viser at å oppnå psykologisk avkobling spiller en viktig rolle for å ivareta arbeidstakernes mentale helse og velvære, og at mangel på psykologisk avkobling dermed kan medføre negative konsekvenser.

Empiriske studier har vist at å oppnå psykologisk avkobling er positivt for ulike aspekter av arbeidstakers mentale helse og velvære som blant annet mindre stress og utbrenthet (Etzion et al., 1998), bedre sinnsstemning (Sonnetag & Bayer, 2005; Sonnetag, Mojza, Binnewies, & Scholl, 2008), mindre utmattelse (Fritz et al., 2010; Siltaloppi et al., 2009; Soderstrom, Jeding, Ekstedt, Perski, & Akerstedt, 2012; Sonnetag, Binnewies, et al., 2010; Sonnetag & Fritz, 2007), mer livstilfredshet (Fritz et al., 2010; Sonnetag & Fritz, 2007), mindre depressive symptomer og helseplager (Sonnetag & Fritz, 2007). Studien til Sonnetag, Binnewies, et al. (2008) viste at mangel på psykologisk avkobling var relatert til forekomsten av negative følelser. Både tverrsnitt- og longitudinelle studier har vist at mangel på psykologisk avkobling er assosiert med høyere grad av utmattelse (se for eksempel Fritz et al., 2010; Soderstrom et al., 2012). Mangel på psykologisk avkobling er i tillegg assosiert med lavere livskvalitet og andre former for psykiske påkjenninger (Moreno-Jimenez et al., 2009; Siltaloppi et al., 2009; Sonnetag, Kuttler, et al., 2010). Det fremstår dermed som utvilsomt at det er gunstig for arbeidstakere å koble av mentalt fra jobben på fritiden.

Grunnpilarstudien til Etzion et al. (1998) viste at psykologisk avkobling fra jobben var en av de viktigste årsakene til forbedring av mental helse og velvære i løpet av lengre restitusjonsperioder. I studien undersøkte Etzion et al. (1998) hvordan å være borte fra jobben for å tjenestegjøre i militæret i en periode på to uker var positivt for å lindre jobbrelatert stress og utbrenthet. Psykologisk avkobling ble studert som en moderator, og funnene viste at høy grad av mental avkobling fra jobben førte til en sterkere sammenheng mellom tjenestegjøring i militæret, lindring av stress og utbrenthet (Etzion et al., 1998). Gjennom studien viser Etzion et al. (1998) at uansett hva tiden borte fra jobb benyttes til, vil en endring i arena være positivt for stressmestring og lindre utbrenthet. Det essensielle er å engasjere seg i noe annet enn arbeidsrutinene, uansett om aktiviteten i seg selv kan oppleves som stressende (Etzion et al., 1998). Dette antyder at psykologisk avkobling kan benyttes som en avledningsstrategi (Moreno-Jimenez et al., 2009). Ved å fokusere på andre aktiviteter enn de som har

sammenheng med jobben kan arbeidstakere hente seg inn igjen fra jobbrelaterte krav og stress (Sonnentag & Fritz, 2007). I følge Sonnentag og Fritz (2007) er det ikke aktiviteten i seg selv som bidrar til at individer kan hente seg inn igjen fra jobben, men den underliggende mekanismen som følger av å koble av mentalt fra jobben.

I studien til Etzion et al. (1998) har restitusjonsperioden en lengde på to uker, men psykologisk avkobling har også vist seg å være gunstig for arbeidstakers mentale helse og velvære i løpet av kortere tidsintervaller, som tiden mellom to arbeidsdager og i løpet av helgen (se for eksempel Binnewies, Sonnentag, & Mojza, 2010; Sonnentag & Bayer, 2005). Dette er viktige funn fordi den positive effekten av lengre restitusjonsperioder avtar relativt fort etter at man er tilbake på jobb. Studien til Westman og Eden (1997) viser at den positive effekten ferie hadde på utbrenthet var delvis borte etter å ha vært tilbake på jobb kun i tre dager og helt borte etter tre uker. Dette samsvarer med andre studier som Fritz og Sonnentag (2006) refererer til. Velvære og arbeidsprestasjoner går tilbake til samme nivå som før ferien etter å ha vært tilbake på jobb i tre til fire uker. I tillegg følger det av «*The Effort-Recovery Model*» at mangel på innhenting innenfor kortere tidsrammer kan føre til belastningsreaksjoner som på lang sikt kan gi alvorlige og langvarige helseproblemer (Meijman & Mulder, 1998).

Selv om den tidligere forskningen i stor grad har fokusert på forholdet mellom psykologisk avkobling og ulike aspekter av mental helse og velvære, finnes det noen få studier som har studert psykologisk avkobling i relasjon til arbeidsprestasjoner og jobbengasjement. Fritz et al. (2010) fant at psykologisk avkobling kun var fordelaktig for arbeidsprestasjoner til et visst punkt, og at et middels nivå av psykologisk avkobling var mest gunstig for arbeidstakers ytelse. Dette begrunnes med at dersom man distanserer seg selv for mye fra jobben, kan det ta lengre tid å komme tilbake i arbeidsmodus, hvilket kan være negativt for arbeidsprestasjoner (Fritz et al., 2010). Binnewies et al. (2010) fant i sin studie en indirekte effekt mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner. Psykologisk avkobling førte til følelsen av å være fysisk og mentalt utkvilt, som igjen påvirket medarbeiderens ekstrarolleatferd. Det har videre blitt empirisk bevist at å koble av mentalt fra jobben på fritiden er viktig for arbeidstakerens jobbengasjement (Sonnentag, Binnewies, et al., 2010).

I tillegg til å være opptatt av konsekvenser av psykologisk avkobling har forskere studert årsaker til hvorfor det er lettere for noen å koble av fra jobben enn andre. I en

litteraturgjennomgang av Sonnentag (2012) fremkommer det blant annet at individuelle forskjeller som personlighetstrekk og hvor engasjert vedkommende er i jobben har betydning. En annen viktig faktor er hvordan man tilbringer fritiden sin (Sonnentag, 2012). Sonnentag og Bayer (2005) fant i sin studie at forhold ved jobben som høy arbeidsmengde, vedvarende høyt tidspress og lange arbeidsdager hadde stor innflytelse på om medarbeiderne klarte å koble av mentalt fra jobben på fritiden eller ikke.

Det etterlyses videre forskning som kan bidra til å øke vår forståelse av fenomenet psykologisk avkobling (Sonnentag & Bayer, 2005). Den empiriske forskningen som er gjennomgått i dette delkapittelet tyder på at det er gunstig å koble av mentalt fra jobben på fritiden, og at mangel på psykologisk avkobling medfører negative konsekvenser. Det er imidlertid uvisst om psykologisk avkobling er like nødvendig for alle arbeidstakere (Fritz et al., 2010; Sonnentag, 2012). Sonnentag, Binnewies, et al. (2010) viser til flere studier som indikerer at dette ikke nødvendigvis alltid er tilfelle. Forskning har vist at positive refleksjoner over arbeidet i løpet av helgen og i ferier øker de ansattes velvære når de er tilbake på jobb (Sonnentag, Binnewies, et al., 2010). Halbesleben (2006) fant at sosial støtte fra familie og venner bidrar til å beskytte helse og velvære. For å oppnå sosiale støtte er det nødvendig å snakke om jobberelaterte temaer på fritiden, og ved fullstendig psykologisk avkobling kan man dermed miste denne støtten (Sonnentag, Binnewies, et al., 2010).

Hensikten med denne oppgaven er å bidra til økt forståelse for sammenhengen mellom psykologisk avkobling, arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Sonnentag (2012) etterlyser studier som tar for seg om hvordan den enkelte opplever jobben kan ha betydning for viktigheten av psykologisk avkobling. Dette ønsker jeg å bidra med svar på, og har valgt å se dette i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet *relativ autonom arbeidsmotivasjon*. I det følgende vil jeg redegjøre for studiens øvrige variabler (subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager, arbeidsprestasjoner og relativ autonom arbeidsmotivasjon), samt de antatte sammenhengene mellom variablene.

2.2. Subjektiv velvære

Velvære er et vidt begrep og omfatter både kortvarige positive følelsesmessige tilstander som å være avslappet og i godt humør, samt langvarige aspekter av mental helse som livstilfredshet og fravær av utbrenthet (Sonnentag, 2012). Deci og Ryan (2000) forklarer at velværebegrepet handler om individets opplevelse av egen mental helse og livstilfredshet. I følge Deci og Ryan (2000) er velvære noe mer enn subjektive erfaringer av positive følelser. Velvære ansees som en organismisk funksjon hvor opplevelsen av tilstedeværelse eller fravær av vitalitet, psykologisk fleksibilitet og en dyp indre følelse av velbehag står sentralt. Med bakgrunn i dette kan begrepet *velvære* generelt beskrives som en samlebetegnelse for tilstedeværelsen av positive faktorer og fraværet av negative faktorer. Velvære er et flerdimensjonalt begrep, og måles på mange ulike måter i den empiriske litteraturen.

Både forskere og filosofer har lenge vært opptatt av velvære i form av hva som er viktig for menneskers livskvalitet, lykke og det gode liv (Diener, 1984, 2000). Betydningen av velvære har også blitt studert i arbeidslivet. Gagné og Deci (2005) viser til flere studier som antyder at det er fordelaktig for organisasjonen å ha ansatte som i stor grad opplever velvære. Blant annet har den empiriske forskningen vist at medarbeidere som opplever høy grad av velvære presterer bedre, har lavere turnover og sykefravær enn arbeidstakere som i liten grad opplever velbehag (Gagné & Deci, 2005; Page & Vella-Brodrick, 2009). Det blir dermed interessant å studere forhold som har betydning for arbeidstakers opplevelse av velvære.

I litteraturen skilles det hovedsakelig mellom to ulike perspektiver på velvære: *psykologisk velvære* og *subjektiv velvære* (Imamoglu & Beydogan, 2011). Psykologisk velvære handler om å fungere optimalt som menneske (Ryff, 1989). I en svært innflytelsesrik artikkel identifiserer Ryff (1989) seks komponenter som ansees som vesentlig for å oppnå positivt psykologisk velvære. Disse er selvaksept, positive sosiale relasjoner, autonomi, mestring, hensikt med livet og personlig vekst. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på det subjektive perspektivet på velvære, og den videre framstillingen er derfor rettet mot dette. Subjektiv velvære handler om individets kognitive og følelsesmessige vurderinger av eget liv, og består av livstilfredshet, positiv affekt og negativ affekt (Diener, 1984, 2000). Det kognitive aspektet er knyttet til livstilfredshet, mens positiv og negativ affekt utgjør det følelsesmessige aspektet (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999). Basert på dette vil jeg i denne oppgaven definere subjektiv velvære som «*et individs kognitive opplevelse av livstilfredshet og erfaring av positive og negative følelsesmessige tilstander*».

Subjektiv velvære tilhører fagfeltet *positiv psykologi* (Diener, 2000). Gable og Haidt (2005) forklarer at studiene innen positiv psykologi fokuserer på hvilke prosesser og elementer som bidrar til at mennesker, grupper og institusjoner kan fungere optimalt. Subjektiv velvære handler om det vi i dagligtale kaller for å være lykkelig (Diener, 2000). I følge Diener (1984) er det tre spesielle kjennetegn ved subjektiv velvære. Det første er at det er *subjektiv*, og dermed tilknyttet individets egne opplevelser av velbehag. Selv om objektive mål som helse, komfort, vitalitet og velstand kan ha betydning for individets erfaring av eget velvære, er det ikke en del av begrepet subjektiv velvære. For det andre kjennetegnes subjektiv velvære ved at det ikke bare fokuseres på fravær av negative opplevelser, men også tilstedeværelse av positive opplevelser. Dette står i kontrast til tradisjonelle mål på mental helse, hvor man kun har vært opptatt av å måle fravær av negative aspekter. Det tredje og siste kjennetegnet ved subjektiv velvære er den helhetlige vurderingen individet gjør av alle aspekter av sitt liv.

Som nevnt består subjektiv velvære av tre dimensjoner: livstilfredshet, positiv affekt og negativ affekt. Livstilfredshet er en helhetlig vurdering av alle deler av et persons liv, mens positiv og negativ affekt referer til positive og negative følelsesmessige opplevelser (Newman, Tay, & Diener, 2014). Selv om det kan virke overflødig med positiv og negativ affekt som to ulike dimensjoner, er det bevist at et individs erfaring av positive følelser ikke nødvendigvis henger sammen med opplevelsen av negative følelser (Ryff, 1989). Individer kan oppleve mange positive og negative følelser samtidig, og det er derfor nødvendig å behandle positiv og negativ affekt som to adskilte dimensjoner. Busseri og Sadava (2011) viser til at det er tvetydighet relatert til hvordan de ulike komponentene skal sees i forhold til hverandre, men at alle utvilsomt er nødvendig for å beskrive fenomenet subjektiv velvære. Mennesker som har et høyt nivå av subjektiv velvære opplever mange positive og få negative følelser, mye glede og lite smerte, engasjerer seg i interessante aktiviteter og er fornøyd med livet sitt (Diener, 2000).

I samsvar med konseptualiseringen av subjektiv velvære vil denne studien ha fokus på alle tre dimensjonene som utgjør begrepet: livstilfredshet, positiv affekt og negativ affekt. Den empiriske forskningen som har blitt utført viser at arbeidstakere som oppnår psykologisk avkobling er mer fornøyd med livet sitt og har bedre humør enn arbeidstakere som ikke oppnår psykologisk avkobling (Fritz et al., 2010; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies, et al., 2008; Sonnentag & Fritz, 2007). I tillegg fant Sonnentag, Binnewies, et al. (2008) en sammenheng mellom mangel på psykologisk avkobling og forekomsten av negative

følelser. Dette indikerer at arbeidstakere som oppnår psykologisk avkobling opplever mindre negative følelser enn arbeidstakere som ikke oppnår psykologisk avkobling. Med bakgrunn i dette presenteres følgende hypotese:

Hypotese 1: Det er en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære

2.3. Utmattelse

Utmattelse er en av komponentene i begrepet *utbrenthet*, og er det mest sentrale kjennetegnet på dette syndromet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Når individer beskriver seg selv eller andre som utbrent er det vanligvis opplevelsen av å være utmattet de referer til (Maslach et al., 2001). Utmattelse kan defineres som «*en konsekvens av intense fysiske, følelsesmessige og kognitive belastninger*» (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001, s. 500 min oversettelse). Demerouti et al. (2001) bemerker at denne definisjonen av utmattelse samsvarer med hvordan andre forfattere har beskrevet begrepet. Demerouti, Bakker, Vardakou og Kantas (2003) forklarer videre at utmattelse er en konsekvens av å ha vært utsatt for spesifikke jobbkrav over en lengre periode. Utmattelse kan dermed beskrives som en langvarig stressreaksjon hvor individet føler seg overarbeidet og tappet for fysiske og mentale ressurser (Maslach et al., 2001). I denne oppgaven ønsker jeg å ta utgangspunkt i Demerouti et al. (2001) sin definisjon av utmattelse og tilpasse denne til arbeidslivet. Utmattelse blir dermed definert som «*en konsekvens av intense fysiske, følelsesmessige og kognitive arbeidsrelaterte belastninger*». Siltaloppi et al. (2009) forklarer at jobbrelatert utmattelse er en følelse av overanstrengelse og tretthet som følge av å ha vært involvert i en for krevende arbeidssituasjon over en lengre periode.

I litteraturen benyttes både begrepet *utmattelse* og *emosjonell utmattelse*. Det fremstår imidlertid som tvetydig om begrepene i praksis har forskjellig betydning. Demerouti et al. (2001, s. 499 min oversettelse) beskriver emosjonell utmattelse som «*å være utmattet som følge av de følelsesmessige kravene av arbeidet*». Utmattelse fremstår dermed som et mer omfattende begrep enn *emosjonell utmattelse*, ved at fysiske og kognitive aspekter også er en del av begrepet. I empiriske studier på psykologisk avkobling brukes begge begrepene om hverandre. Min oppfatning er at selv om begrepene teoretisk har forskjellig betydning, så har de samme meningsinnhold i disse studiene. Fritz et al. (2010) og Sonnentag, Binnewies, et al. (2010) benytter begrepet *emosjonell utmattelse*. Selv om studiene bruker dette begrepet så

måles det ved bruk av The Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti et al., 2001). I The Oldenburg Burnout Inventory (Demerouti et al., 2001) benyttes begrepet *utmattelse*, og begrepet består dermed av både fysiske, følelsesmessige og kognitive aspekter. På bakgrunn av dette oppfatter jeg at studiene som bruker begrepet *emosjonell utmattelse* i realiteten undersøker de samme aspektene av fenomenet som studiene som benytter begrepet *utmattelse*. I denne oppgaven benytter jeg begrepet *utmattelse* for å presisere at begrepet omfatter både fysiske, følelsesmessige og kognitive jobbrelevante belastninger.

Empiriske studier har vist at medarbeidere som føler seg utmattet har høyere turnoverintensjoner (intensjoner om å forlate organisasjonen) og sykefravær enn ansatte som ikke føler seg utmattet (Demerouti et al., 2001). Det er derfor viktig å være klar over hvordan utviklingen av utmattelse kan unngås. Det følger av «*The Effort-Recovery Model*» at psykologisk avkobling fra jobben på fritiden er viktig for å unngå at belastningsreaksjoner som for eksempel utmattelse utvikler seg over tid. Dette har også blitt bekreftet gjennom empiriske studier (Fritz et al., 2010; Siltaloppi et al., 2009; Sonnentag & Fritz, 2007). I tillegg har Sonnentag, Binnewies, et al. (2010) og Soderstrom et al. (2012) utført longitudinelle studier som viser at mangel på psykologisk avkobling fører til en økning av utmattelse over tid. At det har blitt utført longitudinelle studier bidrar til å styrke validiteten av resultatene og sannsynligheten for at det er en kausal sammenheng mellom mangel på psykologisk avkobling og forekomsten av utmattelse. Med bakgrunn i dette vil å oppnå psykologisk avkobling være gunstig for å hindre utvikling av utmattelse. Følgende hypotese presenteres:

Hypotese 2: Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og utmattelse

2.4. Somatiske plager

Somatiske plager er et begrep som benyttes innen det medisinske fagfeltet, og kan defineres som «*tendensen til å oppleve og kommunisere somatiske plager og symptomer som ikke har noen patologisk forklaring, tilskrive dem fysiske sykdommer, og oppsøke medisinsk hjelp*» (Lipowski, 1988, s. 1359 min oversettelse). Somatiske plager er med andre ord en betegnelse på kroppslige reaksjoner hvor kroppslige forklaringer ikke kan påvises eller ikke står i forhold til plagene. Plagene har en psykologisk bakgrunn, og manifesterer seg ved fysiske og kroppslige reaksjoner. Eksempler på somatiske plager omfatter smerter i muskler og ledd, svimmelhet og hodepine (Lipowski, 1988).

Lipowski (1988) forklarer at det vanligvis antas at de somatiske plagene er en reaksjon på psykososialt stress, men slike plager kan også oppstå som følge av en nåværende eller tidligere psykiatrisk diagnose, spesielt angst og depresjon (Russo, Katon, Sullivan, Clark, & Buchwald, 1994). Psykososialt stress oppstår som følge av at individet har blitt eksponert for hendelser og situasjoner som vedkommende personlig opplever som stressende. Somatiske plager er svært vanlig, og er et utbredt problem i dagens samfunn (Lipowski, 1988).

Det følger av «*The Effort-Recovery Model*» at å koble av mentalt fra jobben på fritiden er vesentlig for å oppnå god helse og velvære, og for å unngå at ulike belastningsreaksjoner bygges opp over tid. Meijman og Mulder (1998) nevner psykosomatiske plager som en slik belastningsreaksjon. I tillegg har tidligere studier vist at psykologisk avkobling er viktig for å unngå andre fysiske belastningsreaksjoner som utmattelse (Fritz et al., 2010; Siltaloppi et al., 2009; Soderstrom et al., 2012; Sonnentag, Binnewies, et al., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007). Dette fører fram til følgende hypotese:

Hypotese 3: Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og somatiske plager

2.4. Arbeidsprestasjoner

Begrepet *arbeidsprestasjoner* refererer til medarbeiderens utførelse av arbeidsoppgavene sine. Fokuset er dermed på individuell ytelse. Ytelsen til hver enkelt medarbeider er av stor betydning for organisasjonen. Motowidlo, Borman og Schmit (1997) forklarer at innsatsen hver enkelt nedlegger i arbeidet hjelper organisasjonen med å nå sine mål. Det er individene som utgjør organisasjonen, og den enkeltes arbeidsprestasjoner kan derfor ansees som et viktig bidrag til hvor godt organisasjonen gjør det, og dermed organisatorisk ytelse. Dette er med på å gjøre de ansatte til en viktig kilde for å oppnå konkurransefortrinn (Shaw, Park, & Kim, 2013).

Arbeidsprestasjoner har ofte blitt studert som et flerdimensjonalt begrep. I den forbindelse har flere studier undersøkt *oppgaveytelse* som et aspekt av medarbeiderens ytelse. Williams og Anderson (1991, s. 606 min oversettelse) definerer oppgaveytelse som «*atferd som erkjennes av formelle belønningssystemer og som er en del av kravene til arbeidet i jobbeskrivelsen*». Oppgaveytelse beskriver med andre ord hva organisasjonen krever at medarbeideren bidrar

med. Fritz et al. (2010) forklarer at en person med høy oppgaveytelse utfører arbeidsoppgavene som forventet.

En annen dimensjon av arbeidsprestasjoner som har blitt studert empirisk er ulike former for *ekstrarolleatferd*. Kort fortalt betyr ekstrarolleatferd at medarbeideren på ulike måter yter en innsats som overstiger de formelle jobbkravene. Eksempelvis har Binnewies et al. (2010) undersøkt medarbeidernes personlige initiativ til å gjøre mer enn hva som forventes av dem i jobben og om de er behjelpelige ovenfor kollegaer. Selv om ekstrarolleatferd utvilsomt er av interesse for organisasjonen, vil jeg i denne oppgaven ekskludere ekstrarolleatferd som en del av arbeidsprestasjonsbegrepet. Dette er fordi ekstrarolleatferd ikke er direkte tilknyttet de formelle arbeidsoppgavene til de ansatte.

Ut ifra det overnevnte vil fokuset i denne oppgaven være rettet mot medarbeidernes utførelse av de formelle arbeidsoppgavene sine, og oppgaveytelse blir dermed i utgangspunktet en viktig faktor å forholde seg til. I den sammenheng er det nødvendig å bemerke at andre har vært opptatt av arbeidsprestasjoner i form av *innsats* og *kvalitet* av arbeidet medarbeideren utfører (se for eksempel Kuvaas, 2006a, 2006c). Disse dimensjonene overlapper i en viss grad med *oppgaveytelse* dimensjonen. Som tidligere nevnt beskriver oppgaveytelse hva organisasjonen krever at medarbeideren bidrar med, og sier dermed noe om arbeidet møter de formelle kravene til innsats og kvalitet. Oppgaveytelse kan dermed beskrives som et minstekrav til arbeidsprestasjoner. I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på hvilken innsats og kvalitet arbeidstakeren nedlegger i arbeidet uten noen referanse til formelle jobbkraav. Bakgrunnen for dette er at jeg på den måten vil få innblikk i hvordan den ansatte vurderer egen ytelse på generelt grunnlag, og om de nedlegger en innsats og kvalitet i arbeidet som overstiger hva som kan forventes. Med bakgrunn i dette vil jeg i denne oppgaven definere arbeidsprestasjoner som «*den innsats og kvalitet den enkelte nedlegger i utførelsen av arbeidsoppgavene sine*».

Det følger av «*The Effort-Recovery Model*» at jobbrelevante krav kan gå ut over individets arbeidsevne. I den sammenheng blir det viktig å koble av mentalt fra jobben på fritiden for at medarbeideren skal prestere optimalt i jobben sin (Fritz & Sonnentag, 2006). Det finnes imidlertid svært få studier i den eksisterende empiriske litteraturen som har undersøkt hvilken betydning psykologisk avkobling har for medarbeidernes arbeidsprestasjoner. Samtidig spriker resultatene av studiene som har blitt utført i til dels ulike retninger. Studien til Fritz et

al. (2010) viste at psykologisk avkobling kun var fordelaktig for arbeidsprestasjoner til et visst punkt, og at et middels nivå av psykologisk avkobling var mest gunstig for arbeidstakers ytelse. Dette begrunnes med at arbeidstakere som distanserer seg selv for mye fra jobben på fritiden bruker ekstra tid og krefter på å komme tilbake i arbeidsmodus. Binnewies et al. (2010) fant i sin studie en indirekte effekt av psykologisk avkobling på arbeidsprestasjoner i form av ekstrarolleatferd. Studien til Binnewies et al. (2010) viste at psykologisk avkobling førte til følelsen av å være fysisk og mentalt uthvilt, som igjen førte til ekstrarolleatferd. Det er viktig å bemerke at det ikke ble testet for en eventuell direkte sammenheng mellom psykologisk avkobling og ekstrarolleatferd i denne studien.

I utgangspunktet skilles studiene fra hverandre ved at Binnewies et al. (2010) har undersøkt innhenting i løpet av helgen, mens Fritz et al. (2010) har fokusert på fritiden generelt. Det er imidlertid uklart hva som menes med «fritiden generelt» i studien til Fritz et al. (2010), om det kun inkluderer tiden mellom to arbeidsdager eller om helgen også er inkludert. I denne studien fokuserer jeg på den generelle fritiden etter arbeidstid, det vil si tiden mellom to arbeidsdager hvor helgen er ekskludert. Dette er en relativt kort tidsramme, og jeg antar derfor at det er umulig å koble for mye av. Følgende hypotese presenteres:

Hypotese 4: Det er en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner

2.5. Relativ autonom arbeidsmotivasjon

Motivasjon er hva som får mennesker til å handle, og kan beskrives som «*psykologiske prosesser som igangsetter, styrer og opprettholder atferd*» (Brochs-Haukedal, 2011, s. 69). Tradisjonelt har det blitt antatt at motivasjon er et ensartet fenomen, og at alle mennesker har lik motivasjon for å engasjere seg i aktiviteter (Deci & Ryan, 2000). I selvbestemmelsesteori (SDT) antas det derimot at mennesker har forskjellig motivasjon for å engasjere seg i aktiviteter, og at det dermed kan differensieres mellom ulike typer motivasjon. SDT er en svært anerkjent og innflytelsesrik motivasjonsteori som er mye studert, og jeg har derfor valgt å beskrive motivasjonsbegrepet med bakgrunn i SDT. I denne oppgaven er jeg opptatt av motivasjon i form av *arbeidsmotivasjon*, det vil si hva slags motivasjon en medarbeider har for å utføre jobben sin. I det følgende vil jeg derfor knytte motivasjonsbegrepet til arbeidslivet.

Selvbestemmelsesteori ble utviklet av Edward L. Deci og Richard M. Ryan i 1985, og kan beskrives som et overordnet rammeverk for studier av motivasjon og personlighet (Ryan & Deci, 2000). Som nevnt ovenfor differensierer SDT mellom ulike typer motivasjon, og et hovedskille kan trekkes mellom *indre motivasjon* og *ytre motivasjon*. Indre motivasjon vil si å engasjere seg i en aktivitet for aktivitetens egen del, fordi man synes aktiviteten er interessant og opplever glede i utførelsen av aktiviteten (Gagné et al., 2010). Ytre motivasjon innebærer å engasjere seg i en aktivitet av instrumentelle årsaker, for eksempel dersom man utfører jobben sin utelukkende for å oppnå ytre belønninger som lønn og forfremmelse, eller for å unngå straff som oppsigelse og degradering (Gagné et al., 2010; Kuvaas & Dysvik, 2012). I slike tilfeller ligger kilden til motivasjon utenfor selve aktiviteten og er i stedet tilknyttet hva man oppnår av å utføre den. Dette står i kontrast til indre motivasjon, hvor vedkommende i mindre grad vil tenke på hva vedkommende får for å gjøre arbeidsoppgavene sine mens arbeidet blir gjort (Kuvaas & Dysvik, 2012).

I forbindelse med skillet mellom indre og ytre motivasjon som ulike typer av arbeidsmotivasjon, er det verdt å bemerke at indre og ytre motiver ofte vil være tilstede samtidig (Kuvaas & Dysvik, 2012). Foruten deltakelse i frivillig arbeid er det vanskelig å tenke seg arbeidstakere som vil arbeide uten å få en form for ytre belønning som lønn, fordi man er avhengig av å ha en inntekt. I følge Kuvaas og Dysvik (2012) er det viktigste om *hovedkilden* til motivasjon ligger innenfor eller utenfor selve jobbaktiviteten, og at det normalt vil være slik at arbeidstakere enten opplever ytre eller indre motivasjon knyttet til jobben sin.

I SDT antas det videre at ytre motivasjon kan variere ut ifra hvor instrumentell den er (Gagné et al., 2010). Dette kalles for *internalisering*, og betyr at den enkelte erverver verdier og holdninger slik at den ytre reguleringen av atferd går over til å bli regulert av indre forhold (Gagné & Deci, 2005). I hvilken grad en regulering er internalisert og integrert i den enkelte kan variere, og det skilles derfor mellom ulike nivåer av hvor ytre eller indre regulert den ytre motivasjonen er. Den ytre reguleringen oppleves som kontrollert (man engasjerer seg i aktiviteten fordi man *må*), mens den indre reguleringen oppleves som autonom (man engasjerer seg i aktiviteten fordi man *vil*). Med bakgrunn i dette kan det differensieres mellom to hovedtyper av motivasjon: *autonom motivasjon* og *kontrollert motivasjon*. Skillet mellom autonom motivasjon og kontrollert motivasjon står sentralt i SDT (Gagné & Deci, 2005).

Dette vil jeg komme nærmere tilbake til etter å ha redegjort for de ulike typene av ytre motivasjon.

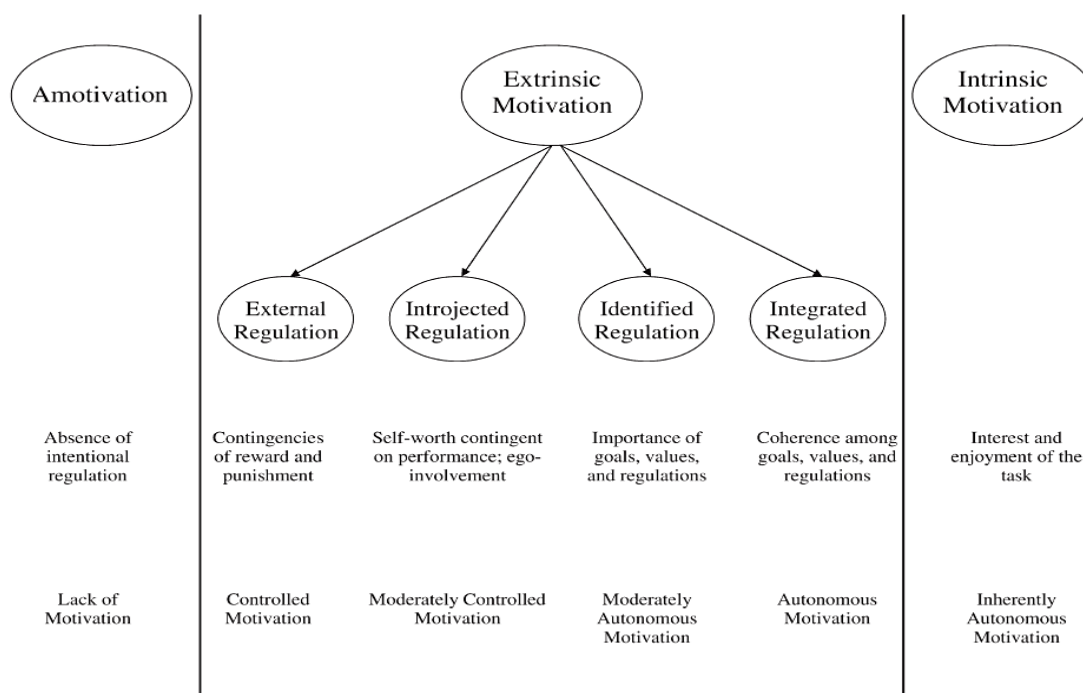
I SDT skilles det mellom fire nivåer av ytre motivasjon: *ytre regulering*, *introjeksjon*, *identifikasjon* og *integrasjon*. *Ytre regulering* innebærer å utføre en aktivitet for å få en belønning eller for å unngå straff, og er så instrumentell at en form for internalisering er fullstendig fraværende (Gagné & Deci, 2005). Ved ytre regulering er motivasjonen utelukkende kontrollert. I en arbeidslivkontekst kan dette for eksempel være å utføre arbeidsoppgavene sine kun for å få utbetalt lønn eller unngå å bli oppsagt. *Introjeksjon* er basert på skyldfølelse og opplevelsen av tvang (Koestner & Losier, 2002). Personen ønsker helst ikke å engasjere seg i aktiviteten, men føler seg presset til det for å ha det bra med seg selv og unngå dårlig samvittighet. (Gagné et al., 2010; Koestner & Losier, 2002). Atferden kan dermed betegnes som delvis internalisert, hvor opplevelsen av tvang er tilstedeværende i form av indre press (Gagné et al., 2010). I dette tilfelle er atferden delvis kontrollert. *Identifikasjon* betyr å engasjere seg i en aktivitet fordi den oppleves som viktig i relasjon til personlige mål, verdier og identitet (Koestner & Losier, 2002). Personen *velger* å engasjere seg i aktiviteten fordi den blir ansett som viktig og nyttig av vedkommende. Atferden fremstår derfor som relativt autonom. Den siste formen for ytre motivasjon er *integrasjon*, som innebærer å relatere seg med verdien av en aktivitet på en slik måte at aktiviteten blir en integrert del av vedkommende. Integrasjon er en autonom form for motivasjon (Gagné et al., 2010).

Som nevnt kan det skilles mellom kontrollert motivasjon og autonom motivasjon som to hovedtyper av motivasjon. Kontrollert motivasjon betyr å handle som følge av ytre press, og er en følelse av at man må utføre en bestemt aktivitet. Kontrollert motivasjon består av *ytre regulering* og *introjeksjon*, hvor introjeksjon er relativt kontrollert. Autonom motivasjon innebærer å engasjere seg i en aktivitet fordi en selv ønsker det, og kjennetegnes av opplevelsen av valgfrihet. Autonom motivasjon består av *identifikasjon*, *integrasjon* og *indre motivasjon*, hvor identifikasjon er relativt autonom. Prototypen av autonom motivasjon er *indre motivasjon* (Gagné & Deci, 2005). Integrasjon og identifikasjon skiller seg fra indre motivasjon ved at aktiviteten ikke utføres så mye for dens egen del, men for den instrumentelle verdien aktiviteten representerer (Gagné et al., 2010). Motivasjon basert på identifikasjon og integrasjon drives av verdier og mål, mens drivkraften bak indre motivasjon

er følelsene som oppstår når man engasjerer seg i aktiviteten (for eksempel interesse og glede).

De ulike typene av motivasjon kan sees langs et kontinuum (selvbestemmelseskontinuumet), rangert etter i hvilken grad motivasjonen er kontrollert eller autonom. Til venstre i kontinuumet finner vi *amotivasjon*, som står i kontrast til både autonom og kontrollert motivasjon. Amotivasjon betyr at man mangler en intensjon om å handle, noe individer som er motiverte har, uavhengig av om motivasjonen er autonom eller kontrollert (Gagné & Deci, 2005). Deretter følger de ulike typene av ytre motivasjon hvor motivasjonen gradvis beveger seg fra kontrollert til autonom motivasjon. Dette er vist i den midterste delen av kontinuumet. Til høyere i kontinuumet finner vi indre motivasjon, hvor atferden er fullt ut selvbestemt. Selvbestemmelseskontinuumet vises i figuren nedenfor. Figuren er hentet fra (Gagné & Deci, 2005).

Figur 1: Selvbestemmelseskontinuumet



Med utgangspunkt i selvbestemmelseskontinuumet kan indre motivasjon og de ulike typene av ytre motivasjon kombineres, og dermed danne en skala for *relativ autonom motivasjon* (*Relativ Autonomy Index* – forkortet RAI). Begrepet *relativ autonom motivasjon* benyttes for å forklare at atferd kan rangeres fra å være lite til fullt ut autonom regulert. I denne oppgaven har jeg valgt å benytte begrepet *relativ autonom arbeidsmotivasjon*, for å presisere at

motivasjonen sees i sammenheng med arbeidslivet. De ulike typene motivasjon som inngår i dette begrepet er indre motivasjon og de fire nivåene av ytre motivasjon (Grolnick & Ryan, 1987). Amotivasjon er ikke en del av skalaen fordi motivasjon i slike tilfeller er ikke eksisterende.

Empiriske studier innen SDT har vist at den autonome enden av selvbestemmelseskontinuumet er assosiert med positive utfall som bedre arbeidsprestasjoner (Grolnick & Ryan, 1987), opplevelse av velvære (Gagné & Deci, 2005; Gagné et al., 2010), mer livstilfredshet, mindre grad av emosjonell utmattelse og somatiske plager (Vansteenkiste et al., 2007; Williams et al., 2014). Forskningen indikerer dermed at desto mer autonom arbeidsmotivasjonen er, desto flere positive effekter vil oppstå. Med bakgrunn i dette presenteres følgende hypoteser:

Hypotese 5: Det er en positiv sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og subjektiv velvære

Hypotese 6: Det er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og utmattelse

Hypotese 7: Det er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og somatiske plager

Hypotese 8: Det er en positiv sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og arbeidsprestasjoner

I sammenheng med fenomenet psykologisk avkobling er det interessant å studere om relativ autonom arbeidsmotivasjon kan fungere som en moderator, da det er uvisst om psykologisk avkobling er like nødvendig for alle arbeidstakere (Fritz et al., 2010; Sonnentag, 2012). Sonnentag (2012) bemerker at mennesker som opplever jobben sin som meningsfylt kan ha mindre behov for å koble av mentalt fra jobben. Dette kan sees i sammenheng med konseptet *relativ autonom arbeidsmotivasjon*, hvor mennesker som i større grad opplever autonom motivasjon knyttet til jobben, opplever jobben og arbeidsoppgavene sine på en spesiell positiv måte. De får utløp for interessene sine, føler glede og mening i utførelsen av arbeidet, og jobben er på ulike måter en viktig og integrert del av livet deres. Når jobben er assosiert med noe positivt vil psykologisk avkobling kanskje ikke være like nødvendig som for

arbeidstakere som opplever kontrollert motivasjon knyttet til arbeidet. Det kan tenkes at arbeidstakere som har en kontrollert form for motivasjon i større grad har behov for å koble av fra jobben når arbeidsdagen er over, på grunn av at jobben først og fremst oppleves som en nødvendighet, noe de *må* engasjere seg i for å oppnå et bestemt formål. Med bakgrunn i dette antar jeg psykologisk avkobling vil være mindre viktig desto mer autonom arbeidsmotivasjonen er. Dette fører fram til følgende hypoteser:

Hypotese 9a: Den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon

Hypotese 9b: Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og utmattelse vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon

Hypotese 9c: Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og somatiske plager vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon

Hypotese 9d: Den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon

2.6. Oppsummering av teori, hypoteser og forskningsmodell

I dette kapittelet har jeg redegjort for studiens teoretiske bakgrunn og utviklet hypoteser som jeg vil teste gyldigheten av gjennom en empirisk undersøkelse.

Den tidligere forskningen på psykologisk avkobling som ble gjennomgått i delkapittel 2.1.4 har samlet sett vist at å oppnå psykologisk avkobling er viktig for arbeidstakernes mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Mangel på psykologisk avkobling kan dermed medføre negative konsekvenser. I denne oppgaven er fokuset rettet mot forholdet mellom psykologisk avkobling, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner. Empiriske studier på feltet indikerer at psykologisk avkobling er gunstig for opplevelsen av subjektiv velvære og medfører mindre grad av utmattelse og somatiske plager, samt bedre arbeidsprestasjoner. Ansatte som klarer å koble av mentalt fra jobben vil derfor være positivt for organisasjonen, da både høy grad av subjektiv velvære og lav grad av utmattelse er relatert til mindre turnoverintensjoner og sykefravær. I tillegg har studier vist at ansatte som i høy grad opplever velbehag presterer bedre enn ansatte som i liten grad opplever velvære (Demerouti et al., 2001; Gagné & Deci, 2005; Page & Vella-Brodrick, 2009).

Det er identifisert et gap i den eksisterende empiriske litteraturen, og hovedformålet med avhandlingen er å undersøke i hvilken grad psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Sonnentag (2012) etterlyser studier relater til om hvordan den enkelte opplever jobben kan moderere effekten av psykologisk avkobling. Dette har jeg sett i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet relativ autonom arbeidsmotivasjon. Formålet med dette er å undersøke om psykologisk avkobling er like viktig for arbeidstakere som i større grad opplever en autonom form for motivasjon knyttet til jobben sin.

Studiens hypoteser har blitt utviklet og presentert underveis i kapittelet, og en oversikt følger nedenfor.

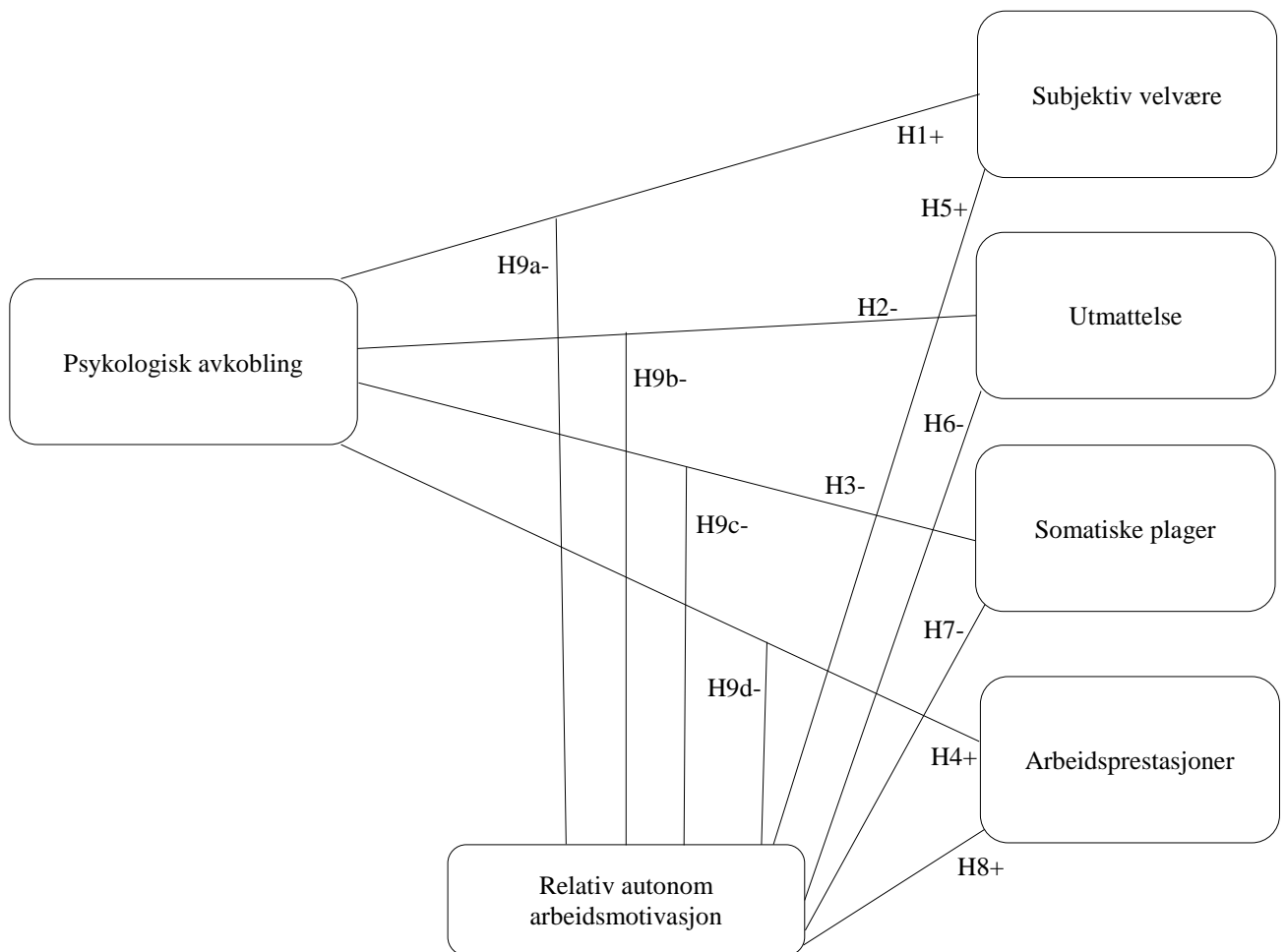
Tabell 1: Oppsummering av hypoteser

Hypotese 1	<i>Det er en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære</i>
Hypotese 2	<i>Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og utmattelse</i>
Hypotese 3	<i>Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og somatiske plager</i>
Hypotese 4	<i>Det er en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner</i>

Hypotese 5	<i>Det er en positiv sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og subjektiv velvære</i>
Hypotese 6	<i>Det er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og utmattelse</i>
Hypotese 7	<i>Det er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og somatiske plager</i>
Hypotese 8	<i>Det er en positiv sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og arbeidsprestasjoner</i>
Hypotese 9a	<i>Den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Hypotese 9b	<i>Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og utmattelse vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Hypotese 9c	<i>Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og somatiske plager vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Hypotese 9d	<i>Den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>

Forskningsmodellen nedenfor oppsummerer hypotesene og viser de antatte relasjonene mellom de ulike variablene.

Modell 1: Forskningsmodell



3. Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for metodevalgene som er gjort i forbindelse med gjennomføringen av studien. I delkapittel 3.1 presenteres den metodiske tilnærmingen studien er basert på, og valg av forskningsdesign i delkapittel 3.2. Videre vil jeg redegjøre for datainnsamlingsmetoden som er benyttet, utviklingen av mål for studiens variabler og kontrollvariabler i delkapittel 3.3. Delkapittel 3.4 tar for seg studiens populasjon og utvalgsprosessen. I tillegg redegjøres det for de forskningsetiske retningslinjene som er relevante for min studie, samt hvilke tiltak som er gjort for å handle i tråd med disse retningslinjene. I delkapittel 3.5 redegjør jeg for pretest av undersøkelsen. Til slutt vil jeg ta for meg gjennomføring og respons av undersøkelsen i delkapittel 3.6.

3.1. Metodisk tilnærming

Det skilles mellom to ulike metodiske tilnærminger som en studie kan baseres på: kvalitativ og kvantitativ tilnærming. Denne studien har en kvantitativ tilnærming. Valget av kvantitativ tilnærming har sin bakgrunn i studiens problemstilling, som ifølge Ringdal (2007) bør veie tungt ved valg av tilnærming. Problemstillingen min innebærer å studere empiriske sammenhenger mellom variabler, hvilket tilsier at en kvantitativ tilnærming bør velges. Behovet for kvantitativ metode styrkes videre ved at studien er teoristyrkt og at jeg ønsker å teste etablerte teoretiske perspektiver (Gall, Gall, & Borg, 1996). Et annet viktig kjennetegn ved kvantitative studier er ifølge Ringdal (2007) at forskeren utvikler og tester hypoteser basert på en eller flere teorier som er relevant for fenomenet som studeres. Dette er tilfelle for min studie, og en kvantitativ tilnærming er derfor naturlig å benytte.

3.2. Forskningsdesign

Et forskningsdesign er en plan for hvordan undersøkelsen skal gjennomføres (Ringdal, 2007; Yin, 2014). Grønhaug (1985, s. 9) forklarer videre at forskningsdesignet «*betegner valg av strategi for å innhente ønsket informasjon for å belyse det aktuelle problem*». Grønhaug (1985) skiller mellom tre hovedtyper av design: eksplorative, deskriptive og kausale design. Eksplorative design er relevant å benytte dersom fenomenet er lite utforsket fra tidligere og forskeren mangler en klar formening om hvilke forhold som er relevante å studere. Deskriptive design er hensiktsmessig i de tilfeller hvor forskningsspørsmålet er klart strukturert og formålet med studien ikke er å avklare årsaks – virkningsforhold. I motsetning

til deskriptive design, er kausale design forbeholdt de tilfellene hvor formålet er å belyse årsaks – virkningsforhold. Eksperimenter er særlig egnet til dette formålet. Ved valg av design bør det designet som bidrar til å besvare problemstillingen på best mulig måte velges (Grønhaug, 1985).

Som nevnt er formålet med denne studien å undersøke empiriske sammenhenger mellom variabler, og valget står dermed mellom et deskriptivt eller kausalt design. Selv om hypotesene ikke fokuserer på årsak – virkningsforhold, hadde det ideelle vært å benytte et kausalt design. Dette henger sammen med at jeg har en antagelse om retningen i forholdet mellom variablene. Basert på teori og tidligere forskning ønsker jeg i utgangspunktet å studere effekter av psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon på arbeidsprestasjoner og helse- og velværevariablene. For å kunne trekke sikre slutninger om at det foreligger en årsakssammenheng er det tre kriterier (kausalitetskrav) som må være oppfylt. Dette er isolasjon, samvariasjon og årsaksretning (Bollen, 1989). I det følgende vil jeg redegjøre for kausalitetskravene og diskutere i hvilken grad disse er ivaretatt i min studie. På bakgrunn av diskusjonen vil jeg konkludere med hvilket design studien benytter.

Det første kausalitetskravet er isolasjon. Isolasjon er av vesentlig betydning for studiens indre validitet, og blir ansett som det viktigste kausalitetskravet (Bollen, 1989; Ringdal, 2007). Med isolasjon menes at sammenhengen mellom den uavhengige variabelen og den avhengige variabelen ikke er spuriøs (Bollen, 1989). At en sammenheng er spuriøs vil si at den uavhengige variabelen i realiteten ikke påvirker den avhengige variabelen. I stedet skyldes effekten en tredje variabel som påvirker både den uavhengige og avhengige variabelen (Mitchell & Jolley, 2013). Sammenhengen mellom psykologisk avkobling og utmattelse er spuriøs dersom en annen utenforliggende variabel, for eksempel alder, påvirker begge variablene og som dermed er årsak til forholdet. Mitchell og Jolley (2013) bemerker at det er spesielt viktig å være oppmerksom på slike spuriøse sammenhenger i ikke-eksperimentelle studier. For å kunne fastslå at den uavhengige variabelen er årsak til den avhengige variabelen må kriteriet om isolasjon være tilfredsstillt (Bollen, 1989). I følge Bollen (1989) er det umulig å oppnå fullstendig isolasjon, men ved bruk av kontrollvariabler og en homogen setting kan isolasjonskravet ivaretas på en god måte. Ved utførelsen av undersøkelsen har jeg tatt hensyn til dette, og i delkapittel 3.3 og 3.4 vil jeg redegjøre nærmere for studiens kontrollvariabler og utvalg.

Samvariasjon er det andre kriteriet som må være oppfylt for at det skal foreligge en årsakssammenheng. Samvariasjonskriteriet innebærer at variablene korrelerer med hverandre, og at en endring i den avhengige variabelen dermed er relatert til en endring i den uavhengige variabelen (Bollen, 1989). For å fastslå at psykologisk avkobling fører til mindre grad av utmattelse, må det bevises at arbeidstakere som kobler av fra jobben føler seg mindre utmattet enn når de ikke kobler av fra jobben. For å ivareta dette kravet foretas en korrelasjonsanalyse i SPSS (se delkapittel 4.5). Korrelasjonsanalysen vil avdekke om en endring i den avhengige variabelen er relatert til en endring i den uavhengige variabelen.

Det siste kriteriet er årsaksretning, og innebærer at årsak (den uavhengige variabelen) må komme før virkning (den avhengige variabelen) i tid. For å kunne fastslå at psykologisk avkobling *fører til* mindre grad av utmattelse, må det bevises at arbeidstakeren kobler av fra jobben *før* vedkommende opplever mindre grad av utmattelse. For å tilfredsstille dette kravet er et alternativ å utføre et eksperiment eller en longitudinell studie. I longitudinelle studier foretas flere målinger på ulike tidspunkt, og er dermed mye bedre egnet enn tverrsnittstudier til å foreta årsaksanalyser. I tverrsnittdesign foretas én måling på ett tidspunkt (Ringdal, 2007). På bakgrunn av at jeg har begrenset tid til å gjennomføre undersøkelsen er det uaktuelt å benytte et longitudinelt design. Et eksperiment er også utelukket da variablene som inngår i modellen er komplekse og sammensatte, og vil vanskelig la seg undersøke gjennom et eksperiment. Studien vil derfor utføres som en tverrsnittundersøkelse. Da denne studien gjennomføres som en tverrsnittstudie, og dermed på et bestemt tidspunkt, vil ikke kravet til årsaksretning være oppfylt. Det konkluderes derfor med at studien benytter et deskriptivt design. Ved å benytte et deskriptivt design vil jeg kunne studere samvariasjon mellom to eller flere variabler, men vil ikke kunne si hvorfor variablene er relatert til hverandre (hva som er *årsaken* og hva som er *virkingen*).

3.3. Datainnsamling

Kvantitative data kan samles inn på ulike måter (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2011). Mitchell og Jolley (2013) forklarer at spørreundersøkelser (*surveys*) er en velegnet datainnsamlingsmetode dersom formålet med studien er å undersøke hva mennesker tenker, føler eller gjør. Formålet med denne studien er å kartlegge arbeidstakers opplevelse av avkobling fra jobben på fritiden, arbeidsmotivasjon, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner. Det blir dermed aktuelt å gjennomføre en spørreundersøkelse.

Spørreundersøkelser er den vanligste datainnsamlingsmetoden i kvantitative studier (Johannessen et al., 2011; Ringdal, 2007).

Mitchell og Jolley (2013) skiller mellom fire ulike måter å gjennomføre en spørreundersøkelse på: personlig intervju, telefonintervju, undersøkelser hvor forskeren er tilstede mens deltakerne besvarer spørreskjema og selvadministrerte spørreskjema. Hver metode har sine styrker og svakheter. I denne studien ble det naturlig å velge selvadministrerte spørreskjema som datainnsamlingsmetode. Bruk av selvadministrerte spørreskjema innebærer at deltakeren besvarer spørreskjema uten at forskeren er til stede. Selvadministrerte spørreskjema kan sendes til deltakerne via post, e-post eller gjennomføres elektronisk via internett (Mitchell & Jolley, 2013). Denne studien ble gjennomført elektronisk via internett, og deltakerne ble introdusert for undersøkelsen via e-post eller intranett (se delkapittel 3.6).

De største fordelene med selvadministrerte spørreskjema som datainnsamlingsmetode er muligheten for å distribuere spørreskjemaet til et stort antall respondenter, uavhengig av geografisk lokasjon. I tillegg gir selvadministrerte spørreskjema gode muligheter for anonymitet (Mitchell & Jolley, 2013). Begge disse punktene var viktige ved gjennomføringen av denne undersøkelsen. Utvalgsprosessen (se delkapittel 3.4) resulterte i at undersøkelsen ble gjennomført i tre bedrifter. Flere av disse bedriftene har kontorer ulike steder i Norge og dekker et stort geografisk område. Ved å benytte meg av selvutfyllingsskjema ble ikke den geografiske spredningen et problem. Anonymitet og personvern ble viktig å ivareta for å sikre mest mulig ærlige svar. Studien inneholder flere spørsmål om personlige helseforhold (se punkt 3.3.1 om målutvikling nedenfor), og i slike tilfeller kan anonymitet bidra til at deltakeren svarer åpent og ærlig (Mitchell & Jolley, 2013).

Selvadministrerte spørreskjema har to store svakheter som det er viktig å være klar over. Svakheterne er relatert til at slike undersøkelser ofte har lav svarprosent, og i tillegg kan spørsmålene i spørreskjema misforstås (Mitchell & Jolley, 2013). I denne studien har jeg benyttet meg av flere tiltak for å imøtekomme disse potensielle problemene. For å unngå at spørsmålene misforstås av respondentene har jeg så langt det har vært mulig benyttet meg av etablerte skalaer som tidligere er oversatt og validert på norsk (se punkt 3.3.1 om målutvikling nedenfor). Før undersøkelsen ble sendt ut ble det også gjennomførte en pretest (se delkapittel 3.5). I tillegg mottok alle deltakerne min e-postadresse, slik at de kunne kontakte meg dersom

de hadde spørsmål. Lav svarprosent er vanskelig å kontrollere, og det er viktig at deltakerne deltar av egen fri vilje. Måten undersøkelsen ble distribuert på i de ulike bedriftene la også begrensninger for hvilken mulighet jeg hadde til å påvirke responsen (se delkapittel 3.6). Respondentene som mottok undersøkelsen via mail fra meg fikk en påminnelse med oppfordring om å besvare undersøkelsen en uke etter utsending, noe som resulterte i flere svar. Ved å gjennomføre undersøkelsen i tre bedrifter nådde jeg mange respondenter, og økte dermed sannsynligheten for å oppnå ønsket antall svar innen en relativt kort tidsramme. Da forskningsmodellen består av seks variabler hadde jeg som målsetting å få svar fra minimum 150 respondenter (Hair, 2010).

3.3.1. Målutvikling

Å utvikle gode mål på begrepene som inngår i studien står sentralt i kvantitativ forskning (Ringdal, 2007). Spørsmålene som inngår i spørreskjemaet har stor betydning for studiens validitet og reliabilitet (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009). Å utvikle gode mål er spesielt viktig for å sikre begrepsvaliditet. Med begrepsvaliditet menes at spørsmålene faktisk måler de teoretiske begrepene forskeren ønsker å måle (Ringdal, 2007).

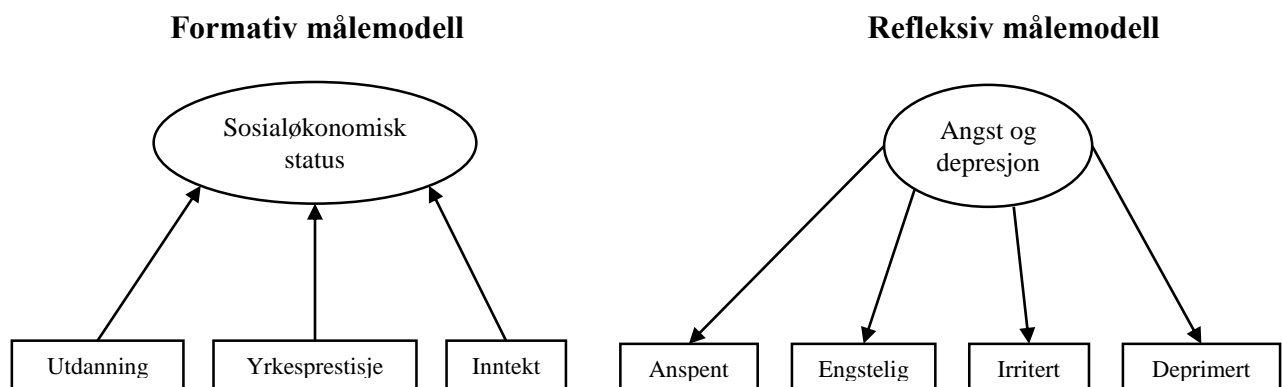
For å sikre at begrepene som inngår i denne studien blir målt på en tilfredsstillende måte, har jeg tatt utgangspunkt i målutviklingsprosessen til Bollen (1989). Bollen (1989) beskriver målutvikling som en prosess hvor begrepet knyttes til en eller flere latente variabler, som igjen knyttes til observerbare variabler. Latente variabler er begreper med egenskaper som ikke er direkte målbare, som holdninger og verdier (Ringdal, 2007). På grunn av dette måles de latente variablene ved bruk av observerbare variabler (Haldorsen & Iversen, 1982). De observerbare variablene vil i dette tilfelle være svar på spørsmål i spørreskjema (Bollen, 1989).

Bakgrunnen for målutviklingsprosessen er begrepene som inngår i modellen. Ringdal (2007) forklarer at denne prosessen er mest relevant for de begrepene som ikke er direkte målbare. I mitt tilfelle består forskningsmodellen utelukkende av slike begreper. Følgende begrep inngår i modellen: *psykologisk avkobling*, *subjektiv velvære*, *utmattelse*, *somatiske plager*, *arbeidsprestasjoner* og *relativ autonom arbeidsmotivasjon*. Etter å ha valgt hvilke begrep som skal måles består målutviklingsprosessen til Bollen (1989) av følgende fire trinn:

1. Gi begrepene en teoretisk definisjon
2. Identifisere begrepens dimensjoner og latente variabler
3. Utvikle mål
4. Spesifisere relasjonene mellom målene og de latente variablene

Før jeg utvikler mål for hvert av begrepene som inngår modellen vil jeg redegjøre for trinn 4 i målutviklingsprosessen. Formålet med dette trinnet å spesifisere relasjonene mellom målene og de latente variablene. Det innebærer å avgjøre om modellen består av formative eller refleksive mål, eventuelt en kombinasjon av disse. Om målet er formativt eller refleksivt vil ha betydning for hvorvidt det gir mening å gjennomføre analyser av begrepets validitet og reliabilitet (Bollen & Lennox, 1991). Formative mål består av *årsaksindikatorer*. Det innebærer at indikatorene former verdien på den latente variabelen. Refleksive mål består av *effektindikatorer*. Det innebærer at verdien på indikatorene reflekteres av den latente variabelen (Ringdal, 2007). Forskjellen mellom formative og refleksive mål er vist i figuren nedenfor, med et eksempel hentet fra Ringdal (2007).

Figur 2: Formativ og reflektiv målemodell



Sosialøkonomisk status er et eksempel på en formativ målemodell fordi indikatorene til begrepet kan skape sosialøkonomisk status. Dersom for eksempel inntekten til en person øker, vil den sosialøkonomiske statusen øke selv om det ikke skjer en endring i verken utdanning eller yrkesprestisje. Dermed er det indikatorene som former den latente variabelen (Bollen & Lennox, 1991). Angst og depresjon er et eksempel på en reflektiv målemodell fordi hvor deprimert og engstelig en person er vil reflekteres i svar på denne typen spørsmål i et spørreskjema (Ringdal, 2007). Det betyr at verdien på indikatorene reflekteres av den latente variabelen.

I relasjon til begrepene i min modell vil jeg argumentere for at alle begrep er refleksive, med unntak av somatiske plager. Dersom for eksempel en person er svært plaget med ryggsmarter betyr ikke dette at vedkommende også er svært plaget med søvnproblemer. Somatiske plager ansees derfor som et formativt begrep.

I det følgende vil jeg benytte trinn 1 – 3 i Bollens (1989) målutviklingsprosess for hvert begrep som inngår i forskningsmodellen. De teoretiske definisjonene og dimensjonene til begrepene ble i stor grad gjennomgått i kapittel 2, og jeg vil derfor fatte meg i korthet rundt disse punktene. Spørreskjemaet er i sin helhet vedlagt oppgaven (vedlegg 7).

Psykologisk avkobling

Den teoretiske definisjonen av psykologisk avkobling er «*den enkeltes følelse av å være borte fra arbeidssituasjonen*» (Etzion et al., 1998, s. 579 min oversettelse). I delkapittel 2.1.1 ble det kommentert at begrepet etter min oppfatning kun består av én dimensjon, hvilket samsvarer med den teoretiske definisjonen av begrepet.

Sonnentag og Fritz (2007) har utviklet og validert *The Recovery Experience Questionnaire*, et spørreskjema som måler rekreasjon og avkobling fra jobben. Spørreskjemaet består av totalt 16 spørsmål hvor fire av disse måler psykologisk avkobling, referert til som *The Detachment Scale*. En gjennomgang av tidligere studier på psykologisk avkobling viser at forskere i stor grad har basert seg på denne skalaen for å måle begrepet. The Detachment Scale har vist å ha god validitet, og jeg har derfor valgt å bruke denne skalaen for å måle begrepet.

Etter hva jeg er kjent med, er ikke skalaen brukt i Norge eller oversatt til norsk i tidligere studier. Denne studien er dermed den første til å bruke skalaen i Norge, og bidrar dermed med å teste og validere den norskspråklige versjonen av The Detachment Scale. I forbindelse med gjennomføringen av denne studien la veileder til rette for bruk av ekstern hjelp til å oversette spørsmålene. Jeg oversatte først spørsmålene fra engelsk til norsk, og brukte så en ekstern person til å oversette spørsmålene mine tilbake til engelsk. Denne oversettelsesteknikken kalles for tilbakeoversettelse (*back-translation*), og er fordelaktig da eventuelle problemer med de oversatte spørsmålene sannsynligvis vil bli oppdaget (Saunders et al., 2009). To av de fire spørsmålene var identiske med originalversjonen da de ble oversatt tilbake til engelsk. De resterende to spørsmålene avvek noe, men ved å foreta en sammenligning med originalversjonen og den norske oversettelsen konkluderte jeg med at avviket ikke var

betydelig. Jeg antar derfor at spørsmålene ikke har mistet noe av meningsinnholdet i oversettelsen. Tabellen nedenfor viser originalversjonen, tilbakeoversettelse og den norske oversettelsen av spørsmålene.

Tabell 2: Oversettelse av The Detachment Scale

Originalversjon	Tilbakeoversettelse	Norsk versjon
I forget about work	I tend to forget work	Glemmer jeg jobben
I don't think about work at all	I don't think about work at all	Tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt
I distance myself from my work	I distance myself from work	Distanserer jeg meg fra jobben
I get a break from the demands of work	I get a break from the demands of work	Får jeg en pause fra kravene på jobb

Tabellen nedenfor oppsummerer målene for psykologisk avkobling som er benyttet i denne studien.

Tabell 3: Mål for psykologisk avkobling

Psykologisk avkobling
1. Glemmer jeg jobben
2. Tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt
3. Distanserer jeg meg fra jobben
4. Får jeg en pause fra kravene på jobb

Respondentene ble bedt om å ta stilling til hvordan påstandene stemmer med hvordan de generelt opplever å koble av fra jobben i løpet av tiden mellom to arbeidsdager. Spørsmålene ble målt ved bruk av en 5-punkts skala hvor 1 = Helt uenig, 2 = Uenig, 3 = Verken enig eller uenig, 4 = Enig og 5 = Helt enig. Dette er i samsvar med hvordan skalaen ble utviklet av Sonnentag og Fritz (2007).

Subjektiv velvære

I denne oppgaven defineres subjektiv velvære som «et individs kognitive opplevelse av livstilfredshet og erfaring av positive og negative følelsesmessige tilstander». Med bakgrunn i litteraturen på området er tre dimensjoner identifisert: 1) positiv affekt, 2) negativ affekt og 3) livstilfredshet.

Positiv og negativ affekt

Positiv og negativ affekt er målt ved bruk av en kortversjon av *The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)*. PANAS er utviklet og validert av Watson, Clark og Tellegen (1988), og består opprinnelig av 20 spørsmål. Kercher (1992) har utviklet og validert en kortversjon av PANAS, basert på de indikatorene i analysen til Watson et al. (1988) som viste høyest validitet. Indikatoren «*interessert*» ble ekskludert fra kortversjonen selv om den viste høy validitet. Bakgrunnen for dette er at indikatoren ble ansett som vanskelig å benytte som et isolert adjektiv, da det ikke spesifiseres hva man har følt interesse for (Kercher, 1992).

Kortversjonen av PANAS består av 10 spørsmål, likt fordelt mellom positiv og negativ affekt. I en doktorgradsavhandling av Solberg (2013) ved Norges Idrettshøgskole ble ytterligere 2 item fra den opprinnelige PANAS inkludert da de viste god validitet. I denne studien har jeg derfor valgt å benytte totalt 12 mål, 6 mål for positiv affekt og 6 mål for negativ affekt. De samme målene er benyttet og oversatt til norsk i tidligere masteravhandlinger ved Høgskolen i Buskerud/Høgskolen i Buskerud og Vestfold (se for eksempel Haslestad & Nybakken, 2013; Stabell & Stabell, 2013; Warholm, 2014). Målene for positiv og negativ affekt vises i tabellen nedenfor.

Tabell 4: Mål for positiv og negativ affekt

Positiv affekt	Negativ affekt
1. <i>Begeistret</i>	1. <i>Fortvilet</i>
2. <i>Entusiastisk</i>	2. <i>Oppskaket</i>
3. <i>Oppvakt/klar</i>	3. <i>Bekymret</i>
4. <i>Inspirert</i>	4. <i>Redd</i>
5. <i>Målbevisst</i>	5. <i>Nervøs</i>
6. <i>Livlig</i>	6. <i>Irritert</i>

Respondentene ble bedt om å angi i hvilken grad de hadde opplevd disse følelsene i løpet av de siste fire ukene. Følgende skala ble benyttet: 1 = Svært lite, 2 = Litt, 3 = Passe, 4 = Mye og 5 = Svært mye.

Livstilfredshet

For å måle dimensjonen livstilfredshet har jeg benyttet *The Satisfaction with Life Scale*, som er utviklet og validert av Diener, Emmons, Larsen og Griffin (1985). Skalaen måler hvor

tilfreds et individ er med livet som helhet. Påstandene som inngår i skalaen er oversatt til norsk i tidligere masteravhandlinger ved Høgskolen i Buskerud/Høgskolen i Buskerud og Vestfold, og vist å ha tilfredsstillende validitet (se for eksempel Haslestad & Nybakken, 2013; Stabell & Stabell, 2013; Warholm, 2014). Jeg antar derfor at spørsmålene ikke har mistet noe av meningsinnholdet i oversettelsen. Målene for livstilfredshet er vist i tabellen nedenfor.

Tabell 5: Mål for livstilfredshet

Livstilfredshet
1. På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle
2. Mine livsforhold er utmerkede
3. Jeg er fornøyd med livet mitt
4. Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt
5. Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting

Respondentene ble bedt om å vurdere hvor enig de var i hver påstand. En 7-punktskala ble benyttet hvor 1 = Svært uenig, 2 = Uenig, 3 = Litt uenig, 4 = Verken enig eller uenig, 5 = Litt enig, 6 = Enig, 7 = Svært enig.

Utmattelse

I denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt i Demerouti et al. (2001) sin definisjon av utmattelse og tilpasset denne til arbeidslivet. Begrepet defineres dermed som «*en konsekvens av intense fysiske, følelsesmessige og kognitive arbeidsrelaterte belastninger*». Kun én dimensjon av begrepet er identifisert.

Det finnes flere etablerte skalaer som er aktuelle å benytte for å måle utmattelse. Utmattelse er en av komponentene i begrepet utbrenthet, og det blir dermed relevant å ta utgangspunkt i skalaer som måler utbrenthet. I den sammenheng er *Maslach Burnout Inventory (MBI)* (Maslach, Jackson, & Leiter, 1996) det desidert mest brukte måleinstrumentet. I de senere årene har det blitt utviklet flere alternative måleskalaer, deriblant *The Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)* (Demerouti et al., 2001) som er mye brukt i studier på psykologisk avkobling (se for eksempel Fritz et al., 2010; Sonnentag, Binnewies, et al., 2010; Sonnentag & Fritz, 2007).

Selv om MBI er mye brukt i forskningen generelt, har måleinstrumentet blitt kritisert fordi ingen av spørsmålene er reversert (Demerouti et al., 2001). Det innebærer at alle spørsmålene er formulert i samme retning. Eksempelvis er alle spørsmålene som måler utmattelse formulert negativt slik at en høy skår på hvert spørsmål indikerer høy grad av utmattelse. Dette er et argument for å heller ta utgangspunkt i OLBI hvor det benyttes både positivt og negativt ladede spørsmål (Demerouti et al., 2003). Jeg har likevel valgt å ta utgangspunkt i MBI i denne studien. Bakgrunnen for dette er at en oversatt og validert versjon allerede foreligger på norsk i en tidligere masteravhandling ved Høgskolen i Buskerud (Olafsen & Westbye, 2010). Jeg har ikke lyktes i å finne en oversatt versjon av OLBI.

Det finnes flere versjoner av MBI. I denne undersøkelsen har jeg valgt å benytte *MBI – General Survey (MBI – GS)*. Da MBI først ble utviklet på 1980-tallet var instrumentet tilpasset ansatte i tjeneste- og omsorgsykker. Det viste seg imidlertid at utbrenthet også var en aktuell problemstilling for andre yrkesgrupper. Dette førte til utviklingen av *MBI – GS*. Hovedforskjellen mellom den opprinnelige utgaven av MBI og *MBI – GS* er at *MBI – GS* har en mer generell utforming, uten vektlegging av følelsesmessige aspekter slik den opprinnelige utgaven har (Maslach et al., 1996). En studie utført av Leiter og Schaufeli (1996) viste at *MBI – GS* kan benyttes på tvers av ulike yrkesgrupper. Målene for utmattelse er presentert nedenfor.

Tabell 6: Mål for utmattelse

Utmattelse
1. <i>Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt</i>
2. <i>Jeg føler meg oppbrukt på slutten av arbeidsdagen</i>
3. <i>Jeg føler meg trett når jeg står opp om morgenen og må møte en ny arbeidsdag</i>
4. <i>Å jobbe hele dagen er en belastning for meg</i>
5. <i>Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt</i>

Respondentene ble bedt om å vurdere hvor ofte de har erfart disse følelsene i forhold til jobben sin. Påstandene ble målt ved bruk av en 7-punktskala rangert fra 1 = Aldri, 2 = Sporadisk, 3 = Nå og da, 4 = Regelmessig, 5 = Ofte, 6 = Svært ofte og 7 = Alltid.

Somatiske plager

Somatiske plager defineres som «*tendensen til å oppleve og kommunisere somatiske plager og symptomer som ikke har noen patologisk forklaring, tilskrive dem fysiske sykdommer, og oppsøke medisinsk hjelp*» (Lipowski, 1988, s. 1359 min oversettelse). Begrepet er endimensjonalt.

The Somatic Symptom Scale-8 (SS8) ble benyttet for å måle begrepet. Skalaen er en kortversjon av *The Patient Health Questionnaire-15 (PHQ-15)* (Kroenke, Spitzer, & Williams, 2002). SS8 er et valid og reliabelt måleskjema for selvrappoterer av somatiske plager (Gierk et al., 2014). Målene for somatiske plager vises i tabellen nedenfor.

Tabell 7: Mål for somatiske plager

Somatiske plager	
1. Mageproblemer eller løs mage	5. Brystmerter eller kortpustethet
2. Ryggsmarter	6. Svimmelhet
3. Smarter i armer, ben eller ledd	7. Følelse av tretthet eller lite energi
4. Hodepine	8. Søvnproblemer

Respondentene ble bedt om å angi i hvilken grad de hadde opplevd disse plagene i løpet av de siste 7 dagene. En 5-punktsskala ble benyttet, hvor 1 = Ikke plaget, 2 = Litt plaget, 3 = Noe plaget, 4 = Ganske plaget og 5 = Svært plaget.

Arbeidsprestasjoner

I denne oppgaven er arbeidsprestasjoner definert som «*den innsats og kvalitet den enkelte nedlegger i utførelsen av arbeidsoppgavene sine*». Begrepet består av to dimensjoner: 1) innsats og 2) kvalitet.

I denne oppgaven har jeg benyttet 10 mål for arbeidsprestasjoner, likt fordelt mellom innsats og kvalitet. Tre av disse er utviklet av Brockner, Tyler og Cooperschneider (1992). Ytterligere tre mål er utviklet av May, Korczynski og Frenkel (2002). De seks målene er i sin helhet gjengitt i Kuvaas (2006a, 2006c). De resterende fire målene fremgår av tidligere masteravhandlinger ved Høgskolen i Buskerud/Høgskolen i Buskerud og Vestfold (se for eksempel Haslestad & Nybakken, 2013; Stabell & Stabell, 2013; Warholm, 2014), og er

inkludert i denne studien etter ønske fra veileder. Alle de 10 målene er oversatt til norsk i de nevnte masteravhandlingene. Målene som er benyttet fremgår av tabellen nedenfor.

Tabell 8: Mål for arbeidsprestasjoner

Arbeidsprestasjoner
Innsats
1. <i>Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig</i>
2. <i>Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min</i>
3. <i>Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet</i>
4. <i>Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder</i>
5. <i>Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det</i>
Kvalitet
6. <i>Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på høyt nivå</i>
7. <i>Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet</i>
8. <i>Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb</i>
9. <i>Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå</i>
10. <i>Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid</i>

Respondentene ble bedt om å vurdere hvor enig de var i hver påstand. I samsvar med tidligere masteravhandling er en 7-punktsskala benyttet hvor 1 = Svært uenig, 2 = Uenig, 3 = Litt uenig, 4 = Verken enig eller uenig, 5 = Litt enig, 6 = Enig og 7 = Svært enig.

Relativ autonom arbeidsmotivasjon

Konseptualiseringen av motivasjonsbegrepet i denne studien bygger på SDT. Det innebærer at motivasjon ansees som et flerdimensjonalt begrep. I denne oppgaven benyttes begrepet *relativ autonom arbeidsmotivasjon* for å forklare at atferd kan rangeres fra å være lite til fullt ut autonom regulert. Den teoretiske definisjonen av begrepet blir dermed «*i hvilken grad atferden er lite eller fullt ut autonom regulert*». Basert på tidligere diskusjon er fem dimensjoner av begrepet identifisert: 1) ytre motivasjon, 2) introjeksjon, 3) identifikasjon, 4) integrasjon og 5) indre motivasjon.

For å måle relativ autonom arbeidsmotivasjon har jeg tatt utgangspunkt i *The Multidimensional Work Motivation Scale* av Gagné et al. (2015). *Amotivasjon* er inkludert i

denne skalaen, men er utelatt i min undersøkelse. Dimensjonen *integrasjon* er ikke med i skalaen. For å måle denne dimensjonen har jeg brukt målene som er utviklet i en tidligere masteravhandling ved Høgskolen i Buskerud (Olafsen & Westbye, 2010). I *The Multidimensional Work Motivation Scale* er ytre motivasjon inndelt i *ytre materiell* og *ytre sosial*. De tre første spørsmålene til ytre motivasjon i tabellen nedenfor utgjør det materielle aspektet, mens de tre siste spørsmålene utgjør det sosiale aspektet. Tabellen viser en oversikt over målene for alle dimensjonene av relativ autonom arbeidsmotivasjon.

Tabell 9: Mål for relativ autonom arbeidsmotivasjon

Relativ autonom arbeidsmotivasjon
Ytre motivasjon
1. Fordi andre da vil verdsette meg høyere (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)
2. Fordi andre da ville respektere meg mer (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)
3. For å unngå å bli kritisert av andre (for eksempel sjef, kollegaer, familie, klienter)
4. Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører (f.eks. arbeidsgiver, sjef)
5. Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør
6. Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den
Introjeksjon
7. Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan
8. Fordi det gjør meg stolt av meg selv
9. Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull
10. Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv
Identifikasjon
11. Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben
12. Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier
13. Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg
Integrasjon
14. Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg
15. Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg
16. Fordi det har blitt en naturlig vane for meg
17. Fordi det har blitt en naturlig del av livet mitt
Indre motivasjon
18. Fordi jeg har det gøy når jeg gjør den jobben
19. Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende
20. Fordi den jobben jeg gjør er interessant

Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad påstandene sammenfaller med en av grunnene til at de gjør en innsats i sin jobb. Påstandene ble målt ved bruk av en 7-punktsskala, hvor 1 = Ikke i det hele tatt for denne grunn, 2 = Veldig lite for denne grunn, 3 = Lite for

denne grunn, 4 = Noe for denne grunn, 5 = Mye for denne grunn, 6 = Veldig mye for denne grunn og 7 = Akkurat for denne grunn.

3.3.2. Kontrollvariabler

Formålet med å benytte kontrollvariabler er å undersøke om sammenhengen mellom variablene er robuste. Ved å integrere kontrollvariabler i undersøkelsen styrkes studiens indre validitet. Bruk av kontrollvariabler gjør det mulig å avdekke om det faktisk er en sammenheng mellom variablene, eller om forholdet er spuriøs (Ringdal, 2007). Ringdal (2007) påpeker at det er svært vanskelig å si med sikkerhet at det ikke finnes andre faktorer som påvirker forholdet mellom variablene. Årsaken til dette er fordi det ofte finnes mange relevante variabler som ikke er inkludert i undersøkelsen. I mitt tilfelle finnes det mange alternative forklaringer som er aktuelle å kontrollere for. Å kontrollere for *alle* relevante alternative forklaringer vil bli for omfattende for denne oppgaven, samtidig som spørreskjema vil bli unødig langt. I samråd med veileder har jeg derfor kommet fram til 10 kontrollvariabler som inkluderes i denne studien. Jeg har fokusert på variabler som fra et teoretisk ståsted er mest aktuelle i forbindelse med effekten av psykologisk avkobling fordi dette er studiens hovedtema. Jeg vil redegjøre for kontrollvariablene som er benyttet i det følgende.

Jobbautonomi

Empiriske studier har vist at grad av autonomi i jobben har betydning for forhold som de ansattes indre motivasjon, arbeidsprestasjoner, velvære og mentale helse (Kuvaas & Dysvik, 2012). I tillegg kan jobbautonomi ha betydning for grad av psykologisk avkobling fra jobben på fritiden (Fritz et al., 2010). Arbeidstakere som har stor frihet til å kontrollere sin egen arbeidsdag kan ha vanskelig for å skille mellom arbeid og fritid. Jobbautonomi kan dermed ha betydning for i hvilken grad arbeidstakeren opplever å koble av mentalt fra jobben etter arbeidstid.

I denne oppgaven har jeg tatt utgangspunkt i målene for autonomi fra *The Job Diagnostic Survey*, som er utviklet av Hackman og Oldham (1974). Jeg har oversatt spørsmålene til norsk og foretatt en tilpasning av målene på samme måte som Foss, Minbaeva, Pedersen og Reinholt (2009) har gjort i sin studie. Følgende mål ble benyttet:

Tabell 10: Mål for jobbautonomi

Jobbautonomi
1. Mulighet til å bestemme på egenhånd hvordan og når arbeidet skal utføres
2. Mulighet for å ta selvstendig initiativ og beslutninger i utførelsen av arbeidet

Respondentene ble bedt om å vurdere i hvilken grad dette var kjennetegn ved jobben deres. En 7-punktsskala ble benyttet hvor 1 = I veldig liten grad, 2 = I liten grad, 3 = I delvis liten grad, 4 = Verken liten eller stor grad, 5 = I delvis stor grad, 6 = I stor grad og 7 = I veldig stor grad.

Arbeidstid

Lange arbeidsdager har vist seg å ha innflytelse på om arbeidstakeren klarer å koble av mentalt fra jobben på fritiden eller ikke (Sonntag & Bayer, 2005). I tillegg følger det av *The Effort-Recovery Model* at å ha nok tid til avkobling og restitusjon spiller en viktig rolle for å oppnå god helse og arbeidsevne (Meijman & Mulder, 1998). Arbeidstid kan dermed ha betydning for medarbeidernes arbeidsprestasjoner, velvære og helse. I denne oppgaven ble arbeidstid målt som en kontinuerlig variabel. Respondentene ble bedt om å angi hvor mange timer de vanligvis arbeidet hver uke, inkludert eventuell overtid eller hjemmearbeid.

Fritidsaktiviteter

Hvordan man tilbringer fritiden sin har vist seg å ha betydning for både psykologisk avkobling og opplevelse av velvære (Sonntag, 2001). Bruker man for eksempel mye tid på jobbrelaterte aktiviteter vil dette føre til mindre grad av psykologisk avkobling fra jobben (Sonntag & Bayer, 2005). For å kontrollere for fritidsaktiviteter har jeg fulgt samme kategorisering som Sonntag (2001). Respondentene ble bedt om å angi hvor mye tid de i gjennomsnitt brukte per dag på følgende aktiviteter i løpet av tiden etter jobb: (1) jobbrelaterte aktiviteter, (2) husarbeid og/eller barnepass, (3) passive aktiviteter, (4) sosiale aktiviteter og (5) fysiske aktiviteter. For å oppnå mest mulig like format på svarene ble respondentene bedt om å spesifisere tidsbruken i antall timer, og det ble inkludert et eksempel på hvordan svaret skulle skrives. Det ble også inkludert eksempel på hvilke aktiviteter som inngikk i kategoriene. Spørsmålet ble formulert som et åpent spørsmål.

Demografiske variabler

En rekke demografiske spørsmål er inkludert i spørreskjema. Nedenfor følger en oversikt over de demografiske variablene som er inkludert i denne studien, samt hvordan de er målt.

Kjønn: 1 = Mann og 2 = Kvinne

Fødselsår: Kontinuerlig variabel

Sivilstand: 1 = Ugift, 2 = Samboer, 3 = Gift, 4 = Separert, 5 = Skilt og 6 = Enke/enkemann

Utdanning: 1 = Grunnskole, 2 = Videregående, 3 = Bachelor, 4 = Master, 5 = Doktorgrad/PhD og 6 = Annet

Respondentene ble bedt om å angi sin høyeste utdanning. Alternativet «annet» ble inkludert i tilfelle noen av respondentene hadde utdanning som ikke lot seg plassere i noen av disse kategoriene, for eksempel enkeltfag på høyskole/universitetsnivå eller seksårig profesjonsutdanning. Dersom respondentene krysset av for dette alternativet måtte de spesifisere nærmere hvilken utdanning de hadde.

Fagområde: 1 = Administrasjon, 2 = Forskning og utvikling, 3 = IT-konsulenttjenester og systemutvikling, 4 = Kunder og kommunikasjon, 5 = Management Consulting, 6 = HR, 7 = HR-støttetjenester, 8 = Økonomi og regnskap og 9 = Annet

Deltakerne i denne studien arbeider innen ulike fagområder. I samråd med deltakerbedriftene ble det utviklet kategorier som beskriver hvilket fagområde respondentene arbeider innen. Alternativet «annet» ble inkludert i tilfelle respondenten ikke fant en kategori som passet for seg. Dersom respondentene krysset av for dette alternativet måtte de spesifisere nærmere hvilket fagområde de arbeidet innen.

Stillingsnivå: 1 = Leder, 2 = Mellomleder og 3 = Medarbeider

Sektor: 1 = Privat og 2 = Offentlig

3.4. Populasjon, utvalgsprosessen og forskningsetikk

I dette delkapittelet vil jeg redegjøre for studiens populasjon og utvalg, samt forskningsetiske hensyn. Jeg vil begynne med å redegjøre for den aktuelle populasjonen for studien i delkapittel 3.4.1. Populasjonen er hele gruppen forskeren er interessert i å studere og uttale seg om (Mitchell & Jolley, 2013; Ringdal, 2007). En populasjon kan være alt fra hele befolkningen, til en spesiell gruppe personer, organisasjoner og land (Ringdal, 2007). I de fleste tilfeller er populasjonen så stor at det er nødvendig å foreta et utvalg. Dette er også tilfelle for min studie og jeg vil redegjøre for utvalgsprosessen i delkapittel 3.4.2. Til slutt vil jeg i delkapittel 3.4.3 redegjøre for de forskningsetiske retningslinjene som er relevante å ta stilling til ved gjennomføring av denne studien, samt hvilke tiltak som er gjort for å handle i tråd med disse retningslinjene.

3.4.1. Populasjon

Jeg har valgt å avgrense den aktuelle populasjonen for denne studien til ansatte i kunnskapsintensive virksomheter i Norge. Kunnskapsintensive virksomheter er betegnelsen på virksomheter hvor kunnskap og intellektuell kapital er de viktigste ressursene (Gotvassli, 2007). Målgruppen for studien er de ansatte i organisasjonen, og den aktuelle populasjonen består dermed av *kunnskapsarbeidere*.

Avgrensningen av populasjonen til kunnskapsarbeidere er basert på at denne typen arbeidstakere kan oppleve skillet mellom arbeid og fritid som uklart. I tillegg besitter kunnskapsarbeidere i stor grad intellektuelt krevende jobber som opptar de store deler av tiden, også når de ikke er på arbeid (Thuen, 2011). På generelt grunnlag antar jeg at arbeidstakere med mindre komplekse jobber, som en butikkansatt eller postbud, i liten grad opplever å «ta med jobben hjem» på lik linje med kunnskapsarbeidere. Basert på dette fremstår oppgavens problemstilling som særlig relevant for denne typen arbeidstakere.

Kunnskapsarbeidere kan defineres som arbeidstakere som «(...) har høy grad av kompetanse, utdanning eller erfaring, og det primære formålet med arbeidet er å skape, distribuere eller anvende kunnskap» (Davenport, 2005, s. 10 min oversettelse). Davenport (2005, s. 10) beskriver videre at kunnskapsarbeidere «*think for a living*». Eksempler på kunnskapsarbeidere er jurister, lærere, arkitekter og ledere. Kunnskapsarbeidere kan skilles fra andre arbeidstakere ved at arbeidets verdiskapning *hovedsakelig* er et resultat av informasjon og kunnskap som

arbeidstakeren besitter (Brochs-Haukedal, 2011). En bilmekaniker trenger for eksempel kunnskap om mekanikerfaget for å kunne fungere i jobben, men regnes ikke som kunnskapsarbeider fordi det primære formålet med arbeidet ikke er kunnskapsbasert. Hovedformålet med arbeidet er å reparere og vedlikeholde biler, og den viktigste innsatsfaktoren er muskel- eller maskinkraft.

Populasjonen er ofte så stor at det verken er mulig eller hensiktsmessig å inkludere hele populasjonen i undersøkelsen (Johannessen et al., 2011). I slike tilfeller er det nødvendig å trekke et *utvalg* fra populasjonen til den konkrete studien (Ringdal, 2007). Saunders et al. (2009) nevner at også forhold som tiden man har til rådighet vil ha betydning for om det skal gjøres et utvalg. Å inkludere alle kunnskapsarbeidere i Norge i denne studien er en for omfattende og tidkrevende oppgave. I forbindelse med gjennomføringen av denne studien vil jeg derfor foreta et utvalg basert på valgt populasjon.

3.4.2. Utvalgsprosessen

Et utvalg kan trekkes på ulike måter. Et hovedskille går mellom *sannsynlighetsutvelging* og *ikke-sannsynlighetsutvelging*. En målsetting i kvantitative studier er at funnene fra undersøkelsen kan generaliseres fra utvalget til populasjonen. For at resultatene skal være generaliserbare kreves et representativt utvalg. Et representativt utvalg kan bare oppnås ved bruk av sannsynlighetsutvelging (Mitchell & Jolley, 2013). Selv om sannsynlighetsutvelging er den foretrukne metoden for trekking av utvalg, har jeg i denne studien basert meg på ikke-sannsynlighetsutvelging. Å benytte ikke-sannsynlighetsutvelging er et dårlig utgangspunkt for å oppnå et representativt utvalg. Likevel er undersøkelser basert på ikke-sannsynlighetsutvelging svært vanlige (Mitchell & Jolley, 2013). I følge Ringdal (2007) er årsaken til dette av praktisk og økonomisk karakter. I mitt tilfelle gjør tiden jeg har til rådighet det nødvendig å benytte ikke-sannsynlighetsutvelging. En fordel ved metoden er nemlig muligheten til å oppnå et relativt stort utvalg raskt (Mitchell & Jolley, 2013).

Ikke-sannsynlighetsutvelging går ut på å velge de som er lett tilgjengelige til å delta i studien (Mitchell & Jolley, 2013). Et eksempel på bruk av denne metoden er å rekruttere frivillige deltakere gjennom oppslag på en arbeidsplass (Ringdal, 2007). I mitt tilfelle innebar bruk av denne metoden å kontakte aktuelle bedrifter med forespørsel om gjennomføring av undersøkelsen blant de ansatte i bedriften. De som er lett tilgjengelige er i dette tilfelle de bedriftene som takket ja til å delta i studien. Jeg kontaktet ulike kunnskapsintensive bedrifter i

offentlig og privat sektor, og fokuserte på mellomstore bedrifter (50 – 249 ansatte) og store bedrifter (over 250 ansatte). Kontakten foregikk primært via e-post, og forespørselen som ble sendt finnes som vedlegg til denne oppgaven (vedlegg 1). Tre bedrifter som ble kontaktet takket ja til å delta i studien. To av bedriftene tilhører privat sektor, mens den siste er en offentlig virksomhet. Den ene bedriften er mellomstor, mens de to andre bedriftene er store bedrifter. Bedriftene tilbyr ulike tjenester, deriblant konsulentvirksomhet, oppdragsforskning og administrative tjenester som HR, IKT og innkjøp. Selv om deltakerne i denne studien arbeider i ulike bedrifter og innen ulike fagområder, ansees utvalget som homogent da samtlige er kunnskapsarbeidere. Deltakerne har dermed likhetstrekk ut i fra sentrale kjennetegn.

3.4.3. Forskningsetikk

Alt vitenskapelig arbeid må følge de etiske og juridiske retningslinjene som til enhver tid er gjeldende. Etske problemstillinger oppstår ofte når forskningen direkte angår mennesker, særlig i forbindelse med datainnsamlingen (Johannessen et al., 2011). Dette er tilfelle for denne studien. Jeg vil i det følgende redegjøre for de etiske og juridiske retningslinjene som er relevante for denne studien, samt hvilke tiltak som er iverksatt for å etterleve disse retningslinjene.

De forskningsetiske retningslinjene som er gjeldende er utviklet av den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH, 2006). Retningslinjene består av totalt 47 punkter. I forbindelse med utførelsen av denne studien er det særlig punktene som omhandler *hensyn til personer* som er relevante å ta stilling til. Jeg vil her kun komme inn på de punktene jeg anser som aktuelle for min studie.

Et viktig punkt å ta stilling til omhandler informasjon om forskningsprosjektet. Den klare hovedregelen er at de som er gjenstand for forskning skal informeres om prosjektet. Informasjonen skal gis på en nøytral og lettfattelig måte, og det skal informeres om at deltakelse er frivillig (NESH, 2006). Et annet viktig punkt som er relatert til dette, er krav om informert og fritt samtykke. Det fremgår av retningslinjene til NESH (2006) at forskningsprosjekter som inkluderer personer som hovedregel bare skal settes i gang etter at deltakeren har gitt et informert og fritt samtykke. Deltakerne skal når som helst ha anledning til å trekke seg fra prosjektet, uten at dette medfører negative konsekvenser for dem (NESH, 2006). I denne studien ble disse kravene møtt ved å formidle informasjon om formålet med

prosjektet og frivillig deltakelse til respondentene. Informasjonen ble gitt på ulike måter i de forskjellige bedriftene som deltok i studien (se delkapittel 3.6 og vedlegg 2 – 4).

Informasjonsskrivet ble vurdert og godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Kravet til konsesjon- og meldeplikt er et annet punkt som er aktuell for denne studien. Alle forsknings- og studentprosjekter som innebærer behandling av personopplysninger er meldepliktige. Med personopplysninger menes opplysninger som enten direkte eller indirekte kan knyttes til enkeltpersoner. Eksempler på direkte personopplysninger er navn eller personnummer. Med indirekte personopplysninger menes en sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som gjør det mulig å identifisere personen. Dette kan for eksempel være spørsmål om bostedskommune kombinert med opplysninger om alder og kjønn (NESH, 2006). I denne studien blir deltakerne bedt om å oppgi flere bakgrunnsopplysninger om seg selv (se delkapittel 3.3.2), hvilket innebærer at de vil være indirekte identifiserbare. I tillegg stilles det flere spørsmål om personlige helseforhold. Personlige helseforhold defineres som sensitive personopplysninger etter Personopplysningsloven § 2, punkt 8, bokstav c.

For å ivareta kravet til konsesjon- og meldeplikt ble prosjektet meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Jeg fikk tilbakemelding fra personvernombudet om at prosjektet reguleres av § 7-27 i Personopplysningsforskriften, og fikk tilrådning til å gjennomføre prosjektet (se vedlegg 5). Undersøkelsen inneholder spørsmål om sensitive personopplysninger, og det kreves normalt konsesjon fra Datatilsynet for å behandle slike opplysninger jfr. Personopplysningsloven § 33 første ledd. Dersom prosjektet er tilrådd av personvernombudet er forskningsprosjektet unntatt konsesjonsplikt jfr. Personopplysningsforskriften § 7-27.

Det siste punktet jeg vil ta for meg, er kravet om konfidensialitet. Dette kravet innebærer at informasjonen som samles inn om personlige forhold behandles med konfidensialitet (NESH, 2006). Det er kun jeg som student og mine veiledere som har hatt tilgang til det innsamlede datamaterialet, noe deltakerne også ble opplyst om (se vedlegg 2 – 4). Dataene samles inn elektronisk, og jeg har derfor hatt fokus på å sikre god informasjonssikkerhet. Både PC og programvaren som benyttes til datainnsamling er passord beskyttet, og PC oppbevares i et låsbart rom. I tillegg blir ikke personopplysningene lagret og slettes ved prosjektslutt. Dette ble deltakerne opplyst om (se vedlegg 2 – 4). De nevnte tiltakene burde dermed tilfredsstillende kravet til konfidensialitet.

3.5. Pretest

Før spørreskjema benyttes til datainnsamling bør det gjennomføres en pretest (Johannessen et al., 2011; Ringdal, 2007; Saunders et al., 2009). En pretest innebærer å teste spørreskjema i et lite utvalg, og få tilbakemeldinger på utformingen av spørreskjemaet (Ringdal, 2007).

Formålet er å undersøke om spørsmålene som inngår i spørreskjema er forståelige og enkle å besvare, og ta hensyn til kommentarene ved ferdigstillingen av spørreskjema (Saunders et al., 2009).

Hvem som bør delta i en pretest avhenger av studiens formål. Aktuelle deltakere kan være forskere som har erfaring med temaet eller metoden som benyttes, andre fagfolk som kjenner feltet, eller personer som har likhetstrekk med de som skal delta i den virkelige undersøkelsen (Johannessen et al., 2011). Spørsmålene som inngår i denne undersøkelsen er i stor grad basert på etablerte skalaer som tidligere er oversatt og validert på norsk. Derfor valgte jeg å gjennomføre en pretest ved å be fem personer om å besvare spørreskjemaet, samt gi tilbakemelding på hvordan de opplevde å fylle det ut. Å gjennomføre en slik pretest var også ønskelig for å estimere hvor lang tid deltakerne ville bruke på å besvare undersøkelsen. Deltakerne i pretesten har likhetstrekk med de som skal delta i den virkelige undersøkelsen ved at de også er kunnskapsarbeidere og befinner seg i et arbeidsforhold.

Deltakerne i pretesten ga tilbakemelding på at det for det meste var gode og relevante spørsmål. Jeg fikk imidlertid noen forslag til endringer som jeg har tatt hensyn til ved ferdigstillingen av spørreskjema. Justeringene er i stor grad knyttet til kontrollspørsmålene. De fleste deltakerne kommenterte at spørsmålet om fritidsaktiviteter var tungvint å besvare. Opprinnelig var dette spørsmålet formulert som et «duration» spørsmål, som innebærer at respondentene må angi tiden de bruker i timer og minutter (tt/mm). Jeg forsøkte også å eksportere dataene til SPSS, og det viste seg at svarene ble uforståelige ved bruk av dette formatet. På bakgrunn av dette valgte jeg å lage spørsmålet som et åpent spørsmål. På den måten sto respondenten friere til å angi tidsbruk, og det ble mulig å tolke dataene. Det ble utformet en introduksjon om å spesifisere i antall timer og eksempel på tidsangivelse.

Andre nyttige forslag til endringer var relatert til spørsmålene om arbeidstid, utdanning og fødselsår. Det ble kommentert at det burde presiseres om overtid eller hjemmearbeid skulle inkluderes i arbeidstiden, lengde på bachelor- og mastergrad, samt hvordan fødselsår skal angis. En siste tilbakemelding som jeg har tatt hensyn til er relatert til spørsmålet om positiv

og negativ affekt. Flere av deltakerne kommenterte at de var usikre på om disse følelsene gjaldt i forhold til jobben eller fritiden. Følelsene kan være tilknyttet begge deler, og jeg valgte derfor å presisere dette.

Pretesten viste at undersøkelsen tok 10 – 15 minutter å besvare.

3.6. Gjennomføring og respons

Undersøkelsen ble utformet som et web basert spørreskjema ved hjelp av dataprogrammet MI Pro Research Studio 6. Å gjøre undersøkelsen tilgjengelig via web gjorde det raskt og enkelt å distribuere spørreskjema. Videre var dette tidsbesparende da de innsamlede dataene kunne importeres direkte til SPSS for videre analyser via en funksjon i MI Pro. Jeg kunne også følge med på svarresponsen etter hvert som undersøkelsen ble besvart.

Undersøkelsen ble distribuert i bedriftene i begynnelsen av februar 2015. De ansatte ble introdusert for undersøkelsen på ulike måter i de forskjellige bedriftene. I den første bedriften ble det sendt ut en e-post fra min kontaktperson i virksomheten. Kontaktpersonen fikk tilsendt et informasjonsskriv om studien (se vedlegg 2) og en åpen link til undersøkelsen. Dette ble videresendt til respondentene. Jeg fikk opplyst at undersøkelsen ble sendt til 43 personer. En ulempe ved å benytte åpen link er at linken ikke er unik, og en respondent kan dermed besvare undersøkelsen flere ganger. Problemet med selvadministrerte spørreskjema er imidlertid at få personer tar seg tid til å besvare undersøkelsen, og jeg anser det derfor som usannsynlig at en respondent har svart flere ganger. Basert på fordelingen på fagområde respondentene arbeider innen antas det at svarprosenten i denne bedriften er på omtrent 50 %.

I den andre bedriften ble undersøkelsen gjort tilgjengelig for de ansatte via intranett. Min kontaktperson i bedriften mottok en tekst om studien samt en åpen link til undersøkelsen som kunne legges ut på intranett. Meldingen som ble lagt ut finnes i vedlegg 3. I begge bedriftene ble det satt svarfrist til fredag 13. februar. Den relativt korte svarfristen som ble satt i disse bedriftene henger sammen med at det var vinterferie den påfølgende uken. Jeg anså det også som lite sannsynlig at en lengre svarfrist ville bidra til vesentlig flere svar. Denne antagelsen viste seg å stemme, da det var betydelig mer aktivitet de første dagene etter at undersøkelsen ble gjort tilgjengelig. I tillegg hadde jeg liten mulighet til å følge opp svarresponsen i disse bedriftene, da jeg ikke sto for utsendingen selv.

I den siste bedriften fikk jeg mulighet til å distribuere undersøkelsen selv. I forkant av utsendelsen av undersøkelsen hadde fire avdelinger i bedriften sagt seg villig til å delta, og jeg mottok en liste med navn og e-postadresser til de ansatte i disse avdelingene. En e-post invitasjon (se vedlegg 4) ble sendt til 312 gyldige e-postadresser i denne bedriften. Jeg mottok automatisk svar fra 8 av disse som var fraværende hele perioden undersøkelsen ble gjennomført. Det antas derfor å være 304 potensielle respondenter i denne bedriften. Omtrent en uke etter utsendelsen av spørreskjema ble det sendt en påminnelse til de som ikke hadde fullført eller påbegynt undersøkelsen. Før purringen hadde 92 respondenter besvart undersøkelsen. Etter purring økte antall respondenter til 144. Purringen førte dermed til at ytterligere 52 respondenter besvarte undersøkelsen. Til sammen gir dette en svarprosent på omtrent 47 %.

Det kan nevnes at deltakerne i denne bedriften ikke hadde blitt informert om undersøkelsen i forkant. Jeg mottok henvendelse fra 3 personer som var skeptiske til å delta på grunn av dette. Det hadde vært en fordel om en av mine kontaktpersoner i bedriften på forhånd hadde informert de ansatte om undersøkelsen og oppfordret dem til å svare. Jeg antar at dette hadde vært positivt for å få enda flere svar. Allikevel er en svarprosent på 47 % å anse som tilfredsstillende for en web basert spørreundersøkelse.

Totalt ble undersøkelsen besvart av 245 respondenter. På grunn av at de ansatte i den ene bedriften kun ble gjort kjent med undersøkelsen via intranett, er det vanskelig å vite hvor mange som fikk med seg at undersøkelsen ble gjennomført og som dermed er potensielle respondenter. Jeg kan derfor ikke kommentere den totale svarprosenten. Av studiens 245 respondenter er 58,8 % kvinner og 41,2 % menn. De fleste av respondentene er gift (48,2 %) eller samboer (27,3 %). Aldersspennet varierer fra 25 år til 69 år. Gjennomsnittsalderen er 43,7 år. Majoriteten av respondentene har høyere utdanning (bachelor, master eller doktorgrad). Til sammen utgjør dette 77,5 % av respondentene. Den resterende andelen har fullført videregående opplæring (21,6 %) eller grunnskole (0,8 %). Av respondentene arbeider 42 % i privat sektor og 58 % i offentlig sektor. Kun et fåtall av respondentene er leder (6,9 %) eller mellomleder (11,4 %). Fordelingen på fagområder respondentene arbeider innen er som følger: forskning og utvikling (24,9 %), HR (23,3 %), HR-støttetjenester (18 %), Management Consulting (9 %), økonomi og regnskap (9 %), administrasjon (6,9 %), kunder og kommunikasjon (4,1 %), IT-konsulent tjenester og systemutvikling (2,9 %) og annet (2%). En fullstendig oversikt over fordelingen på demografiske variabler finnes i vedlegg 8.

4. Analyse og resultater

I dette kapitlet vil jeg analysere datamaterialet og presentere resultatene av studien. Før analyseprosessen vil jeg i delkapittel 4.1 forklare hvordan jeg har bearbeidet og kodet åpne spørsmål, slik at disse kan benyttes i videre analyser. Analysen begynner med en redegjørelse av datamaterialets normalfordeling i delkapittel 4.2. Deretter vil jeg foreta validering av mål i delkapittel 4.3. Studiens hypoteser testes ved hjelp av regresjonsanalyser. For å kunne gjennomføre regresjonsanalyser er det visse forutsetninger som må være tilfredsstillt, og jeg vil redegjøre for disse i delkapittel 4.4. Her vil jeg også gjennomføre analyser for å teste om regresjonsforutsetningene er tilfredsstillt. Til slutt presenteres resultatene av hypotesetestingen i delkapittel 4.5. Statistikkprogrammet SPSS benyttes til analysene og hypotesetestingen.

4.1. Bearbeiding og koding av åpne spørsmål

Spørreskjemaet inneholder noen åpne spørsmål som må bearbeides og kodes før de kan benyttes i videre analyser. De åpne spørsmålene er i forbindelse med kontrollvariablene «utdanning», «fagområde» og «fritidsaktiviteter». I tillegg kan det nevnes at kontrollvariabelen «fødselsår/alder» ble omgjort fra fødselsår til faktisk alder ved å ta 2015 – fødselsår.

I forbindelse med kontrollvariablene «utdanning» og «fagområde» ble det inkludert en kategori for «annet» i spørreskjema, som respondentene kunne benytte dersom de ikke følte at de andre kategoriene passet for dem. For «utdanning» har 11 av respondentene valgt dette alternativet. En nærmere gjennomgang av svarene viser at de fleste av disse har enkeltfag på høyskole/universitetsnivå eller 1 – 2 år høyere utdanning. Et par av respondentene har også 6-årig profesjonsutdanning, for eksempel psykologiutdanning. På bakgrunn av dette velger jeg å plassere disse respondentene i det alternativet som er nærmest den høyeste *opnådde* utdanningen de har. Respondenter som har tatt enkeltfag eller 1 – 2 år på høyskole/universitet plasseres i kategorien «videregående», mens de med 6-årig profesjonsutdanning plasseres i kategorien «master». For «fagområde» har 5 av respondentene krysset av for kategorien «annet». Disse oppgir at de arbeider med lønn, ERP og virksomhetsutvikling. Jeg velger å samle disse i en ny kategori for fagområde som heter «annet».

Det siste spørsmålet som må bearbeides før jeg kan gå videre med analysene er «fritidsaktiviteter». Ved utsendelsen av spørreskjema var dette utformet som et åpent

spørsmål. For å kunne benytte spørsmålene videre må de omgjøres til numerisk spørsmål. På grunn av at spørsmålet opprinnelig er et åpent spørsmål, må jeg også foreta en opprensning av svarene slik at de er i samme format. Et eksempel på dette er at alle som har oppgitt at de bruker 1 time på en aktivitet står med «1» i stedet for «1,00» eller «1 t». Ved opprydningen av datamaterialet blir jeg oppmerksom på noen svar som skiller seg ut. En respondent har angitt svar som er umulig å bruke. For eksempel har vedkommende oppgitt at han eller hun bruker mindre enn 7 timer på en aktivitet. 3 av 5 svar viser seg å være ubrukelige fra denne respondenten og settes som missing. Jeg legger også merke til flere respondenter som rapporterer veldig høye timetall på enkelte aktiviteter. For eksempel har en respondent oppgitt å bruke 44 timer på jobbrelevante aktiviteter og 20 timer på passive aktiviteter i gjennomsnitt per dag. Her er det åpenbart noe som ikke stemmer, og jeg velger derfor å sette disse svarene til missing. Jeg velger å gjøre dette for svar fra samtlige respondenter som oppgir unormalt høye timetall.

Jobbrelevante aktiviteter er det spørsmålet som flest har oppgitt veldig høye timetall på. Ut i fra svargivningen ser det ut til at flere respondenter kan ha misforstått dette spørsmålet. Flere oppgir å bruke fra 6 til 10 timer av fritiden sin på jobbrelevante aktiviteter. En sammenligning med hvor mye respondentene arbeider i gjennomsnitt per uke, gjør det naturlig å gå ut ifra at dette er tiden de bruker totalt på jobbrelevante aktiviteter i løpet av en arbeidsdag. Da det er vanskelig for meg å vite hvor mye av dette som er på fritiden, velger jeg å sette de svarene som er unormalt høye til missing. Opprensningen fører til at 23 svar på jobbrelevante aktiviteter settes til missing. Det samme gjelder for 1 svar på husarbeid og/eller barnepass, 3 svar på passive aktiviteter, 2 svar på sosiale aktiviteter og 2 svar på fysiske aktiviteter.

4.2. Normalfordeling

Å undersøke om datamaterialet er normalfordelt er viktig ved de fleste statistiske analyser. Normalfordelingen for datasettet kan undersøkes både grafisk og statistisk (Tabachnick & Fidell, 2001). I det følgende vil jeg undersøke normalfordelingen statistisk ved å se på *skewness* (skjevhet) og *kurtosis* (spisshet). Verdiene for skjevhet gir informasjon om i hvilken grad dataene er symmetriske (Tabachnick & Fidell, 2001). Ved perfekt symmetri vil gjennomsnittsverdien ligge rundt midten av fordelingen (Mitchell & Jolley, 2013). Dersom det foreligger skjevhet vil derimot gjennomsnittsverdien ha forflyttet seg til en av sidene. Spisshet refererer til hvor spiss fordelingen er. Ved perfekt normalfordeling vil skjevhet og

spisshet ha en verdi på 0 (Tabachnick & Fidell, 2001). Å ha et datasett som er perfekt normalfordelt hører imidlertid til sjeldenhetene. Det blir dermed aktuelt å se på hvor store grader av avvik som kan tillates. Det er vanlig å stille krav til at skjevhet ikke skal overstige 2, og at spisshet ikke skal overstige 4. Andre opererer imidlertid med mindre strenge krav enn dette. For eksempel hevder Kline (2011) at skjevhet med verdier inntil 3 og spisshet med verdier inntil 8 er akseptabelt. I følge Kline (2011) kan spørsmål med spisshet mellom 8 og 20 også beholdes, men bør behandles med varsomhet. Dette fordi det ansees som ekstremverdier som kan gi problemer med datamaterialet.

For å undersøke datamaterialets normalfordeling foretas en analyse av skjevhet og spisshet for alle spørsmålene i spørreskjema. Resultatene av analysen kan sees i vedlegg 9. Analysen viser at de fleste spørsmålene er innenfor det strengeste kravet om skjevhet inntil 2 og spisshet inntil 4. Det er imidlertid noen item som viser høyere verdier enn det strengeste kravet, men som likevel er innenfor hva Kline (2011) anser som akseptabelt (skjevhet inntil 3 og spisshet inntil 8). Disse spørsmålene ansees derfor som tilstrekkelig normalfordelt til å foreta videre analyser.

Det er viktig å bemerke at en ekstremverdi ble avdekket. Dette gjelder for den somatiske plagen «*brystsmerter eller kortpustethet*». En nærmere gjennomgang av svarfordelingen viser at den høye spissheten skyldes at dette er en plage som i liten grad er «relevant» for respondentene som har deltatt. Av 245 respondenter har 210 avgitt svaret «*ikke plaget*». Spørsmålet viser et spisshetsnivå på 13,342. I følge Kline (2011) representerer dette en ekstremverdi som bør behandles med varsomhet. Jeg velger å beholde spørsmålet, men vil være oppmerksom på om det oppstår problemer i videre analyser.

4.3. Målvalidering

I dette delkapittelet foretas validitets- og reliabilitetsanalyser av spørsmålene som er benyttet til å måle studiens variabler. Det skilles mellom ulike typer validitet, og i det følgende vil jeg undersøke validiteten til begrepene på både mål- og begrepsnivå. Jeg vil begynne med å undersøke validiteten på målnivå. I den forbindelse gjennomføres en konvergent analyse i delkapittel 4.3.1 og en divergent analyse i delkapittel 4.3.2. I tillegg gjennomføres en reliabilitetsanalyse i delkapittel 4.3.3. Deretter vil jeg undersøke validitet på begrepsnivå, og vil i den sammenheng se nærmere på diskriminant validitet i delkapittel 4.3.4. Ved å utføre disse analysene styrkes kvalitet av studien. På bakgrunn av at variabelen *somatiske plager*

ansees som et formativt begrep, ekskluderes denne variabelen fra alle analyser med unntak av analysen av diskriminant validitet.

4.3.1. Konvergent validitet

Analyse av konvergent validitet foretas for å bekrefte at spørsmålene til hvert begrep har en sammenheng med hverandre og at de måler det samme begrepet. Det er ønskelig at målene korrelerer med hverandre fordi de er ment å måle det samme begrepet (Mitchell & Jolley, 2013).

For å undersøke variabelenes konvergente validitet gjennomføres en faktoranalyse. For variabler med flere dimensjoner er det foretatt analyse av hver dimensjon. Faktoranalysen viser om målene for en faktor lader på samme faktor eller om målene deler seg på flere faktorer, samt hvor godt målene måler begrepet (faktorladning). Dersom målene lader på flere faktorer eller ved lav faktorladning kan dette indikere at spørsmålene ikke måler det tiltenkte begrepet like godt, og det vil være nødvendig å ta stilling til om spørsmålet skal beholdes i videre analyser. Det er ønskelig at faktorladningen skal være høyere enn .5, med et minimumskrav til faktorladning høyere enn .3. På bakgrunn av dette vil mål med faktorladning under .3 eller som på andre måter viser seg å være problematiske forkastes. I det følgende vil jeg redegjøre for faktoranalysen for hvert av begrepene i modellen. For de flerdimensjonale begrepene gjennomføres faktoranalysen for hver dimensjon.

Faktoranalysen av psykologisk avkobling viser at alle spørsmålene lader på en faktor. I tillegg er tre av fire spørsmål innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5.

Spørsmålet «*får jeg en pause fra kravene på jobb*» er det eneste som er under dette kravet med en faktorladning på .450. Spørsmålet er likevel innenfor minimumskravet til at faktorladningen skal være høyere enn .3. Alle spørsmål beholdes derfor.

Tabell 11: Faktoranalyse av psykologisk avkobling

	Factor
	1
<i>Glemmer jeg jobben</i>	.899
<i>Tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt</i>	.848
<i>Distanserer jeg meg fra jobben</i>	.569
<i>Får jeg en pause fra kravene på jobb</i>	.450

Faktoranalysen av *positiv affekt* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 12: Faktoranalyse av positiv affekt

	Factor
	1
<i>Begeistret</i>	.861
<i>Entusiastisk</i>	.879
<i>Oppvakt/klar</i>	.646
<i>Inspirert</i>	.714
<i>Målbevisst</i>	.502
<i>Livlig</i>	.552

For *negativ affekt* viser faktoranalysen at spørsmålene deler seg på to faktorer, hvor «*redd*» og «*nervøs*» lader på en annen faktor enn de resterende spørsmålene. Alle spørsmålene skal i utgangspunktet måle det samme begrepet. Siden «*redd*» er det spørsmålet som lader høyest på en annen faktor (faktorladning på .923), velger jeg å kjøre en ny faktoranalyse uten «*redd*» for å se om målene kan enes om en faktor. Etter å ha fjernet «*redd*» samles de resterende spørsmålene på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 13: Faktoranalyse av negativ affekt

	Factor
	1
<i>Fortvilet</i>	.769
<i>Oppskaket</i>	.765
<i>Bekymret</i>	.755
<i>Nervøs</i>	.545
<i>Irritert</i>	.578

Faktoranalysen av *livstilfredshet* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 14: Faktoranalyse av livstilfredshet

	Factor
	1
<i>På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle</i>	.882
<i>Mine livsforhold er utmerkede</i>	.867
<i>Jeg er fornøyd med livet mitt</i>	.864

<i>Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt</i>	.677
<i>Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting</i>	.646

Faktoranalysen av *utmattelse* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 15: Faktoranalyse av utmattelse

	Factor
	1
<i>Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt</i>	.760
<i>Jeg føler meg oppbrukt på slutten av arbeidsdagen</i>	.771
<i>Jeg føler meg trett når jeg står opp om morgenen og må møte en ny arbeidsdag</i>	.653
<i>Å jobbe hele dagen er en belastning for meg</i>	.710
<i>Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt</i>	.755

Faktoranalysen av *arbeidsprestasjoner (innsats)* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 16: Faktoranalyse av arbeidsprestasjoner (innsats)

	Factor
	1
<i>Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig</i>	.622
<i>Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min</i>	.746
<i>Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet</i>	.840
<i>Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder</i>	.704
<i>Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det</i>	.599

Faktoranalysen av *arbeidsprestasjoner (kvalitet)* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 17: Faktoranalyse av arbeidsprestasjoner (kvalitet)

	Factor
	1
<i>Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på høyt nivå</i>	.785
<i>Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet</i>	.839
<i>Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb</i>	.571

<i>Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå</i>	.609
<i>Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid</i>	.580

The Multidimensional Work Motivation Scale (Gagné et al., 2015) deler ytre motivasjon inn i to underdimensjoner: sosial og materiell. Faktoranalysen av ytre motivasjon gjennomføres derfor for hver underdimensjon. For ytre motivasjon (sosial) viser faktoranalysen at alle spørsmål lader på en faktor, samtidig som alle spørsmål viser faktorladninger høyere enn .5. Kravet til konvergent validitet er dermed oppfylt.

Tabell 18: Faktoranalyse av ytre motivasjon (sosial)

	Factor
	1
<i>Fordi andre da vil verdsette meg høyere</i>	.909
<i>Fordi andre da vil respektere meg mer</i>	.914
<i>For å unngå å bli kritisert av andre</i>	.578

I likhet med ytre motivasjon (sosial) viser faktoranalysen av den materielle underdimensjonen at alle spørsmål lader på en faktor med tilfredsstillende faktorladninger. Alle spørsmål beholdes derfor.

Tabell 19: Faktoranalyse av ytre motivasjon (materiell)

	Factor
	1
<i>Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører</i>	.541
<i>Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør</i>	.789
<i>Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den</i>	.608

Faktoranalysen av *introjeksjon* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 20: Faktoranalyse av introjeksjon

	Factor
	1
<i>Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan</i>	.627
<i>Fordi det gjør meg stolt av meg selv</i>	.516
<i>Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull</i>	.752
<i>Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv</i>	.754

Faktoranalysen av *identifikasjon* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 21: Faktoranalyse av identifikasjon

	Factor
	1
<i>Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben</i>	.700
<i>Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier</i>	.909
<i>Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg</i>	.762

Faktoranalysen av *integrasjon* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 22: Faktoranalyse av integrasjon

	Factor
	1
<i>Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg</i>	.687
<i>Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg</i>	.690
<i>Fordi det har blitt en naturlig vane for meg</i>	.911
<i>Fordi det har blitt en naturlig del av livet mitt</i>	.802

Faktoranalysen av *indre motivasjon* viser at alle spørsmålene lader på en faktor. Alle spørsmålene er innenfor kravet til at faktorladningen skal være høyere enn .5, og beholdes derfor.

Tabell 23: Faktoranalyse av indre motivasjon

	Factor
	1
<i>Fordi jeg har det gøy når jeg gjør den jobben</i>	.835
<i>Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende</i>	.980
<i>Fordi den jobben jeg gjør er interessant</i>	.904

Oppsummert viser faktoranalysene at de aller fleste målene for hvert begrep og dimensjon tilfredsstillende kravet til konvergent validitet. Et spørsmål viser lavere faktorladning enn .5. Dette er spørsmålet «*får jeg en pause fra kravene på jobb*» knyttet til begrepet *psykologisk avkobling*. Spørsmålet viser en faktorladning på .450, og beholdes da det er innenfor

minimumskravet til at faktorladningen skal være høyere enn .3. Kun et spørsmål måtte slettes som følge av at kravet til konvergent validitet ikke ble tilstrekkelig ivaretatt. Dette er målet «*redd*» for *negativ affekt*. Da «*redd*» ble inkludert i faktoranalysen resulterte dette i at spørsmålene delte seg på to faktorer. «*Redd*» var det spørsmålet som ladet høyest på en annen faktor enn de resterende spørsmålene og ble derfor slettet. Ved å slette dette målet viser de resterende spørsmålene som måler negativ affekt tilfredsstillende konvergent validitet.

4.3.2. Divergent validitet

Divergent validitet analyseres for å undersøke om spørsmålene lader mot det riktige begrepet. I motsetning til analysen for konvergent validitet hvor spørsmålene for hvert begrep/dimensjon ble analysert hver for seg, sees alle spørsmålene i forhold til hverandre i analysen for divergent validitet. Formålet med å gjennomføre denne faktoranalysen er å avdekke i hvilken grad spørsmålene for en faktor skiller seg fra spørsmål som tilhører andre faktorer. Kravet til faktorladning er det samme som for konvergent validitet (det vil si over .5, men minimum over .3). Ved gjennomføring av analyse for divergent validitet kan det oppstå problemer med kryssladninger. Dette skjer i de tilfeller hvor det samme spørsmålet lader på flere begrep. Dersom det forekommer kryssladninger er kravet at differansen mellom kryssladningene må være høyere enn .1 for å unngå brudd på divergent validitet. I tillegg må spørsmålet ha høyest faktorladning på det tiltenkte begrepet. For å lette analysearbeidet velger jeg å kun vise faktorladninger som er større enn .3 ved kjøringen.

Til sammen ble det foretatt tre kjøringer av divergent validitet. Den endelige analysen av divergent validitet finnes i vedlegg 10. Resultatet av den første kjøringen viser at tre spørsmål må fjernes. Spørsmålet «*fordi det gjør meg stolt av meg selv*» lader på feil begrep. Dette spørsmålet skal egentlig måle introjeksjon, men i analysen lader denne i stedet på ytre motivasjon (sosial). Analysen viser videre at spørsmålene «*fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg*» (identifikasjon) og «*målbevisst*» (positiv affekt) ikke lader på noen faktor (dvs. faktorladningen er under minimumskravet på .3). På bakgrunn av dette slettes disse spørsmålene. Det gjennomføres så en ny analyse uten disse spørsmålene for å se om andre spørsmål skaper problemer. Det fremgår av denne analysen at spørsmålet «*får jeg en pause fra kravene på jobb*» (psykologisk avkobling) har høyest faktorladning på at annet begrep enn det tiltenkte. Sammenlignet med de andre målene for begrepet skiller spørsmålet seg ut ved at det fremstår som et mer fysisk aspekt, da det fokuserer på jobbkrav. Jeg velger derfor å fjerne spørsmålet. I tillegg viser analysen at spørsmålet «*jeg forsøker å*

jobbe så hardt som overhodet mulig» (arbeidsprestasjoner: innsats) har kryssladning med et annet begrep som ikke er innenfor kravet. Disse spørsmålene fjernes fra analysen før det foretas ny analyse av divergent validitet. Denne analysen viser at spørsmålene som er igjen tilfredsstillende kravet til divergent validitet.

4.3.3. Reliabilitet

Med reliabilitet menes om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir likt resultat (Ringdal, 2007). Cronbach's Alpha er det vanligste målet på reliabilitet. Cronbach's Alpha måler intern konsistens, det vil si i hvilken grad svarene på spørsmålene til det samme begrepet samsvarer med hverandre (Kline, 2011). Verdien til Cronbach's Alpha varierer mellom 0 til 1, og for at et mål skal beregnes som internt konsistent stilles det et krav til at Cronbach's Alpha er over .70. De fleste forskere ønsker imidlertid en verdi på over .80 (Mitchell & Jolley, 2013). Det fremgår av tabellen nedenfor at alle variabler og dimensjoner har Chronbach's Alpha som er høyere enn .70, og ansees dermed som internt konsistente.

Tabell 24: Reliabilitet

Begrep	Chronbach's Alpha	Antall item
Psykologisk avkobling	.798	3
Relativ autonom arbeidsmotivasjon	.821	18
<i>Ytre motivasjon (sosial og materiell)</i>	.794	6
<i>Introjeksjon</i>	.741	3
<i>Identifikasjon</i>	.777	2
<i>Integrasjon</i>	.859	4
<i>Indre motivasjon</i>	.932	3
Subjektiv velvære	.856	15
<i>Positiv affekt</i>	.851	5
<i>Negativ affekt</i>	.811	5
<i>Livstfredshet</i>	.886	5
Utmattelse	.845	5
Arbeidsprestasjoner	.839	9
<i>Innsats</i>	.814	4
<i>Kvalitet</i>	.805	5

4.3.4. Diskriminant validitet

Med diskriminant validitet menes at et begrep skiller seg fra et annet begrep, og at det er fravær av høye korrelasjoner mellom disse begrepene (Mitchell & Jolley, 2013). Det er ønskelig at begrepene skiller seg fra hverandre fordi de ikke er tiltenkt å måle det samme begrepet, og dermed skal de heller ikke ha høy korrelasjon med hverandre (Mitchell & Jolley, 2013).

Før diskriminant validitet kan analyseres utformes studiens variabler. Hver variabel konstrueres ved å summere spørsmålene som utgjør begrepet og dele på antall spørsmål. For de flerdimensjonale variablene utformes først hver dimensjon. Deretter utføres en korrelasjonsanalyse hvor dimensjonene som utgjør variabelen inkluderes. Hensikten med dette er å undersøke om dimensjonene korrelerer med hverandre slik at de kan benyttes som et sammensatt mål. En slik korrelasjonsanalyse må gjennomføres for *subjektiv velvære*, *arbeidsprestasjoner* og *relativ autonom arbeidsmotivasjon*.

Korrelasjonsanalysen for dimensjonene som utgjør *subjektiv velvære* viser at dimensjonene korrelerer med hverandre på en slik måte at de kan benyttes som et sammensatt mål. Variabelen *subjektiv velvære* utformes slik: (livstilfredshet + positiv affekt – negativ affekt).

Tabell 25: Korrelasjon mellom dimensjoner for subjektiv velvære

	Positiv affekt	Negativ affekt	Livstilfredshet
Positiv affekt	1		
Negativ affekt	-.140*	1	
Livstilfredshet	.427***	-.270***	1

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

I likhet med dimensjonene som utgjør begrepet subjektiv velvære, viser korrelasjonsanalysen for dimensjonene som utgjør begrepet *arbeidsprestasjoner* at dimensjonene korrelerer med hverandre på en slik måte at de kan benyttes som et sammensatt mål. Variabelen *arbeidsprestasjoner* utformes slik: (innsats + kvalitet).

Tabell 26: Korrelasjon mellom dimensjoner for arbeidsprestasjoner

	Arbeidsprestasjoner (innsats)
Arbeidsprestasjoner (kvalitet)	.465***

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

Før korrelasjonsanalysen for relativ autonom arbeidsmotivasjon gjennomføres, foretas en korrelasjonsanalyse av underdimensjonene av *ytre motivasjon*. Formålet med å gjennomføre denne analysen er å undersøke om underdimensjonene kan slåes sammen til én dimensjon: *ytre motivasjon*. Korrelasjonsanalysen viser at dette er tilfelle.

Tabell 27: Korrelasjon mellom dimensjoner for ytre motivasjon

	Ytre motivasjon (sosial)
Ytre motivasjon (materiell)	.463***

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

Videre foretas en korrelasjonsanalyse med alle dimensjonene av *relativ autonom arbeidsmotivasjon*. Tanken er at de reguleringsene som ligger nærmest hverandre i selvbestemmelseskontinuumet i større grad korrelerer med hverandre enn reguleringer som ligger lengre unna hverandre. Korrelasjonsanalysen viser at dette kravet er oppfylt i de fleste tilfeller. Analysen viser at *indre motivasjon* i større grad korrelerer med *identifikasjon* (.612***) enn *integrasjon* (.235***) som er den nærmeste reguleringsen. På bakgrunn av disse resultatene velger jeg å fjerne integrasjon som en dimensjon av begrepet. Integrasjon inngår heller ikke som en dimensjon i måleskalaen som er benyttet (Gagné et al., 2015). Variabelen *relativ autonom arbeidsmotivasjon* utformes slik: (indre motivasjon * 2) + (identifikasjon * 1) + (introjeksjon * -1) + (ytre motivasjon * -2).

Tabell 28: Korrelasjon mellom dimensjoner for relativ autonom arbeidsmotivasjon

	Ytre motivasjon	Introjeksjon	Identifikasjon	Integrasjon	Indre motivasjon
Ytre motivasjon	1				
Introjeksjon	.404***	1			
Identifikasjon	-.033	.311***	1		
Integrasjon	.121	.265***	.451***	1	
Indre motivasjon	-.147*	.112	.612***	.235***	1

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

Etter at variablene er utformet foretas en korrelasjonsanalyse av alle variablene i forskningsmodellen for å undersøke om kravet til diskriminant validitet er tilfredsstillt. Det er ønskelig at korrelasjonen mellom variablene skal være under .8. Korrelasjonsanalysen viser at dette er tilfelle, og kravet til diskriminant validitet ansees dermed som tilfredsstillt.

Tabell 29: Diskriminant validitet

	Psykologisk avkobling	RAI	Subjektiv velvære	Utmattelse	Somatiske plager	Arbeidsprestasjoner
Psykologisk avkobling	1					
RAI	-.145*	1				
Subjektiv velvære	.130*	.481***	1			
Utmattelse	-.153**	-.416***	-.404***	1		
Somatiske plager	-.002	-.388***	-.393***	.546***	1	
Arbeidsprestasjoner	-.185**	.379***	.326***	-.158*	-.090	1

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

**. Korrelasjon er signifikant på 0.01 nivå

*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

4.4. Regresjonsforutsetninger

Regresjonsanalyser benyttes for å teste studiens hypoteser. En regresjonsanalyse bygger på noen forutsetninger. Dersom det forekommer brudd på forutsetningene kan dette indikere at resultatene av studien er feil. Det er derfor viktig å undersøke om forutsetningene er tilfredsstillt før regresjonsanalysene gjennomføres. De aktuelle forutsetningene fremkommer av Berry (1993). Berry (1993) redegjør for 8 regresjonsforutsetninger, hvor en av disse (regresjonsforutsetning 7) kun er aktuell for longitudinelle studier. Denne studien er som tidligere nevnt en tverrsnittstudie, og regresjonsforutsetning 7 er derfor irrelevant å ta stilling til. I det følgende vil jeg redegjøre for de aktuelle regresjonsforutsetningene (regresjonsforutsetning 1 – 6 og regresjonsforutsetning 8), og undersøke hvorvidt disse er tilfredsstillt for mitt datamateriale.

4.4.1. Regresjonsforutsetning 1

Regresjonsforutsetning 1 består av tre deler som må være tilfredsstillt for å unngå brudd på forutsetningen:

- Studiens uavhengige variabler må være kvantitative eller dikotome
- Studiens avhengige variabler må være kvantitativ, kontinuerlig og naturlig
- Alle variabler må være målt uten feil

Studiens uavhengige variabler er psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon. De avhengige variablene er subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner. Både de uavhengige og avhengige variablene i denne studien er å betrakte som kvantitative. Berry (1993) forklarer at kvantitative variabler har flere enn tre nivåer med lik avstand mellom hvert nivå. Dette er tilfelle for alle variablene i modellen, da

både de uavhengige og avhengige variablene måles på en skala med lik avstand mellom hvert nivå på skalaen. Av samme grunn ansees de avhengige variablene som kontinuerlig og naturlig (Ringdal, 2007).

Den siste delen av regresjonsforutsetning 1 går ut på at alle variabler er målt uten feil. Dette er et viktig punkt å ivareta for å sikre kvaliteten av studien. I delkapittel 4.3 ble det foretatt ulike validitets- og reliabilitetstester på mål- og begrepsnivå. Målene som ikke viste tilfredsstillende validitet ble ekskludert fra videre analyser. På den måten sikres god validitet og reliabilitet både på mål- og begrepsnivå. Basert på dette vil jeg konkludere med at regresjonsforutsetning 1 i sin helhet er oppfylt.

4.4.2. Regresjonsforutsetning 2

Det fremgår av regresjonsforutsetning 2 at alle uavhengige variabler må ha varians større enn 0 (Berry, 1993). For å finne ut om denne forutsetning er tilfredsstillt foretas en analyse av deskriptiv statistikk i SPSS, hvor standardavviket studeres. Resultatet av denne analysen viser at både psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon har varians større enn 0. Regresjonsforutsetning 2 regnes derfor som godkjent.

Tabell 30: Standardavvik for uavhengige variabler

	Standardavvik	Min. verdi	Max. verdi
Psykologisk avkobling	.89116	1.00	5.00
Relativ autonom arbeidsmotivasjon	4.16535	-12.00	15.50

4.4.3. Regresjonsforutsetning 3

Regresjonsforutsetning 3 fastslår at det skal være fravær av perfekt multikollinearitet. Multikollinearitet betyr at to uavhengige variabler har høy korrelasjon med hverandre. Dersom det foreligger perfekt multikollinearitet måler de uavhengige variablene nøyaktig det samme. Dette er sjelden et problem i empirisk forskning (Berry, 1993).

For å avdekke om det er fravær av perfekt multikollinearitet bør det gjennomføres en korrelasjonsanalyse med studiens uavhengige variabler. I forbindelse med test av diskriminant validitet i delkapittel 4.3.4 ble dette imidlertid gjort for både de uavhengige og avhengige variablene i modellen. Resultatene av denne indikerer at det foreligger fravær av perfekt multikollinearitet. Berry (1993) bemerker at problemer med multikollinearitet kan oppstå dersom korrelasjonsanalysen viser korrelasjoner over .8. Korrelasjonen mellom studiens

uavhengige variabler er godt under dette kravet med en korrelasjon på $-.145^*$.

Regresjonsforutsetning 3 ansees dermed som ivaretatt.

4.4.4. Regresjonsforutsetning 4

Regresjonsanalyser bygger på lineære sammenhenger mellom de uavhengige og avhengige variablene (Ringdal, 2007). Dette fanges også opp av regresjonsforutsetning 4, hvor det fremgår at sammenhengen mellom variablene skal være lineære (Berry, 1993).

For å undersøke om sammenhengen mellom hver av de uavhengige og avhengige variablene er lineær eller ikke-lineær har jeg valgt å benytte *curve estimation* funksjonen i SPSS. Denne metoden gjør det mulig å sammenligne R^2 verdier (forklaringskraft) for lineær og ikke-lineære alternativer, og avdekke hvilket alternativ som gir størst forklaringskraft. Jeg har sammenlignet R^2 effekter for lineær, kvadratisk og kubisk alternativ. Differansen mellom lineær og ikke-lineær bør være over $.02$ for å betegnes som betydningsfull. Dersom et ikke-lineært alternativ har vesentlig bedre forklaringskraft enn det lineære alternativet, utformes den uavhengige variabelen som et andre- eller tredjegradspolynom og inkluderes i regresjonsanalysen sammen med den opprinnelige variabelen. På den måten kan eventuelle ikke-lineære effekter fanges opp (Ringdal, 2007). Andre- og tredjegradspolynomet utformes ved å gjennomsnittsentrere den uavhengige variabelen og gange den med seg selv, to ganger for andregradspolynom og tre ganger for tredjegradspolynom.

I tabellen nedenfor vises verdier for R^2 for henholdsvis lineær, kvadratisk og kubisk alternativ for forholdet mellom psykologisk avkobling og hver av de avhengige variablene.

Tabell 31: Psykologisk avkobling: lineær og ikke-lineære sammenhenger

Forhold	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
Psykologisk avkobling Subjektiv velvære	.020	.021	.052
Psykologisk avkobling Utmattelse	.032	.047	.048
Psykologisk avkobling Somatiske plager	.001	.002	.002
Psykologisk avkobling Arbeidsprestasjoner	.033	.033	.047

Det fremkommer av tabellen at forholdet mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære har vesentlig bedre forklaringskraft ved kubisk alternativ med en differanse på $.032$ fra lineært alternativ. Siden det er det kubiske alternativet som har størst forklaringskraft vil et

tredjegradspolynom bli utformet og inkludert i regresjonsanalysen for dette forholdet. For de resterende sammenhengene er differansen innenfor kravet, og det er dermed ikke nødvendig å foreta noen endringer.

I tabellen nedenfor vises verdiene for R^2 for lineær, kvadratisk og kubisk alternativ for forholdet mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og hver av de avhengige variablene.

Tabell 32: RAI: lineær og ikke-lineære sammenhenger

Forhold	Lineær	Kvadratisk	Kubisk
Relativ autonom arbeidsmotivasjon Subjektiv velvære	.232	.269	.275
Relativ autonom arbeidsmotivasjon Utmattelse	.173	.219	.219
Relativ autonom arbeidsmotivasjon Somatiske plager	.150	.156	.157
Relativ autonom arbeidsmotivasjon Arbeidsprestasjoner	.144	.156	.166

Tabellen viser at forholdet mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og subjektiv velvære har vesentlig bedre forklaringskraft som kubisk alternativ med en differanse på .043 fra lineært alternativ. Basert på dette vil et tredjegradspolynom bli utformet. Videre viser tabellen at forholdet mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og utmattelse har lik forklaringskraft både som kvadratisk og kubisk alternativ, og at disse ansees som vesentlig bedre med en differanse på .046 fra lineært alternativ. I dette tilfelle vil at andregradspolynom bli utformet. Forholdet mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og arbeidsprestasjoner viser en differanse på .022 mellom lineært og kubisk alternativ. I dette tilfelle vil et tredjegradspolynom utformes. For sammenhengen mellom relativ autonom motivasjon og somatiske plager er differansen innenfor kravet, og det er ikke nødvendig å foreta noen handling. Ved å integrere andre- og tredjegradspolynomene for de aktuelle forholdene i senere regresjonsanalyser ansees regresjonsforutsetning 4 som godkjent.

4.4.5. Regresjonsforutsetning 5

Det fremgår av regresjonsforutsetning 5 at variansen i den avhengige variabelen ikke skal forklares av andre uavhengige variabler enn de som inngår i modellen (Berry, 1993). For å tilfredsstille denne forutsetningen er kontrollvariabler inkludert i studien. Disse ble redegjort for i delkapittel 3.3.2. For å stadfeste om de utvalgte kontrollvariablene er aktuelle å benytte, gjennomføres en korrelasjonsanalyse med alle studiens variabler. Variablene som er aktuelle å

kontrollere for er de som er signifikant korrelert med både den uavhengige og avhengige variabelen. Resultatet av korrelasjonsanalysen vises i tabellen nedenfor.

Tabell 33: Korrelasjonsanalyse, kontrollvariabler

	Psykologisk avkobling	RAI	Subjektiv velvære	Utmattelse	Somatiske plager	Arbeidsprestasjoner
Jobbautonomi	-.163*	.391***	.365***	-.176**	-.256***	.184**
Arbeidstid	-.322***	.191**	.101	-.052	-.128*	.273***
Jobbrelaterte aktiviteter	-.475***	.210**	0.065	0.020	-.085	.289***
Husarbeid og/eller barnepass	.109	-.074	-.042	.056	.128*	-.158**
Passive aktiviteter	.129*	-.23	-.083	.096	.068	.031
Sosiale aktiviteter	.140*	.004	.092	.043	.101	.109
Fysiske aktiviteter	.028	.017	.094	-.014	-.049	.049
Kjønn	.011	.013	-.026	.062	.204**	.030
Alder	-.134*	.174**	.019	-.254***	-.156*	.112
Sivilstand	.032	.079	.056	-.071	-.004	-.012
Utdanning	-.211**	-.014	.033	.089	-.087	-.072
Fagområde	.154*	-.079	-.038	-.074	.067	.169**
Stillingsnivå	.246***	-.185**	-.048	.095	.135**	-.173***
Sektor	.256***	.003	-.003	-.162*	.079	.175**

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

** . Korrelasjon er signifikant på 0.01 nivå

*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

Korrelasjonsanalysen viser at det er flere variabler som er aktuelle å kontrollere for. Disse er uthevet med fet skrift og grå rute i tabellen. En oppsummering av hvilke kontrollvariabler som er aktuelle å benytte for de respektive forholdene vises i tabellen nedenfor.

Tabell 34: Oppsummering av kontrollvariabler

Forhold	Kontrollvariabler
Uavhengige variabler mot subjektiv velvære	Jobbautonomi
Uavhengige variabler mot utmattelse	Jobbautonomi Alder Sektor
Uavhengige variabler mot somatiske plager	Jobbautonomi Arbeidstid Alder Stillingsnivå
Uavhengige variabler mot arbeidsprestasjoner	Jobbautonomi Arbeidstid Jobbrelaterte aktiviteter Fagområde Stillingsnivå

Ved å inkludere de aktuelle kontrollvariablene i senere regresjonsanalyser ansees regresjonsforutsetning 5 som godkjent.

Jobbautonomi integreres som kontrollvariabel i alle regresjonsanalysene. I motsetning til de andre kontrollvariablene, er dette et skalaspørsmål og det er derfor nødvendig å validere denne skalaen. Dette gjøres ved å undersøke konvergent validitet og reliabilitet. I dette tilfelle gjennomføres en Principal Component analyse av konvergent validitet. Resultatene av analysen vises i tabellen nedenfor.

Tabell 35: Konvergent validitet for jobbautonomi

	Component
	1
<i>Mulighet til å bestemme på egenhånd hvordan og når arbeidet skal utføres</i>	.950
<i>Mulighet for å ta selvstendig initiativ og beslutninger i utførelsen av arbeidet</i>	.950

Validitetsanalysen viser at spørsmålene har god konvergent validitet. Videre undersøkes reliabilitet ved bruk av Cronbach's Alpha. Resultatene av denne analysen viser at spørsmålene har god reliabilitet.

Tabell 36: Reliabilitet for jobbautonomi

Begrep	Chronbach's Alpha	Antall item
Jobbautonomi	.894	2

4.4.6. Regresjonsforutsetning 6

Regresjonsforutsetning 6 er kravet til homoskedastisitet. (Berry, 1993). Kravet til homoskedastisitet kan sees i sammenheng med kravet til normalfordeling. Hvis dataene er normalfordelte vil sammenhengen mellom variablene ha homoskedastisitet (Tabachnick & Fidell, 2001). Dersom det foreligger homoskedastisitet vil observasjonene (datene) være normalfordelt rundt regresjonslinjen. Dette vises grafisk i vedlegg 11. Den grafiske fremstillingen indikerer at regresjonsforutsetning 6 er tilfredsstillt.

4.4.7. Regresjonsforutsetning 8

Regresjonsforutsetning 8 er kravet til at variablene skal være normalfordelt. I delkapittel 4.2 ble normalfordeling på indikatornivå gjennomgått, det vil si normalfordelingen for hvert spørsmål i spørreskjema. Her vil jeg undersøke normalfordeling for hvert begrep i modellen (variabelnivå). I likhet med analysen av normalfordeling i delkapittel 4.2, foretas en analyse av skjevhet og spisshet. Tabellen nedenfor viser at variablene er tilstrekkelig normalfordelt.

Tabell 37: Normalfordeling

Variabler	Skjevhet	Spisshet
Psykologisk avkobling	.229	-.486
Relativ autonom arbeidsmotivasjon	-.141	.487
Subjektiv velvære	-.570	-.144
Utmattelse	1.097	1.312
Somatiske plager	1.339	2.303
Arbeidsprestasjoner	-.308	.468

Videre foretas en analyse av *outliers* (uteliggere). En uteligger vil si et case som avviker fra resten av casene (Kline, 2011). Caset kan skille seg ut fordi det har en ekstremverdi på en variabel eller fordi det har en atypisk kombinasjon av skår på to eller flere variabler. Det er viktig å foreta en uteliggeranalyse fordi uteliggere forvrenger statistikken (Tabachnick & Fidell, 2001).

Uteliggeranalysen gjennomføres ved å kjøre regresjonsanalyse med *casewise diagnostics* for hver av sammenhengene mellom de uavhengige og avhengige variablene. I følge Hair (2010) kan case med verdier mellom 3 og 4 i store utvalg betegnes som potensielle uteliggere. Jeg har derfor valgt å fjerne de casene som viser verdier over 3. Forholdet mellom de uavhengige variablene og subjektiv velvære som avhengig variabel viser ingen uteliggere. For forholdet mellom de uavhengige variablene og utmattelse som avhengig variabel viser analysen først to uteliggere. Dette kan sees i tabellen nedenfor.

Tabell 38: Uteliggeranalyse av utmattelse (#1)

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Utmattelse	Predicted Value	Residual
59	3,201	4,60	1,7844	2,81564
145	3,704	6,20	2,9420	3,25804

a. Dependent Variable: Utmattelse

Da begge uteliggerne viser verdier over 3 velger jeg å fjerne disse respondentene fra datamaterialet. Deretter gjennomføres en ny regresjonsanalyse med casewise diagnostics som gir følgende resultater:

Tabell 39: Uteliggeranalyse av utmattelse (#2)

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Utmattelse	Predicted Value	Residual
81	3,129	6,00	3,3780	2,62204
a. Dependent Variable: Utmattelse				

En ny uteligger identifiseres. Denne er over 3 og fjernes før en ny analyse foretas. Det viser seg at alle uteliggere i denne relasjon nå er fjernet. Deretter foretas en uteliggeranalyse for sammenhengen mellom de uavhengige variablene og somatiske plager som avhengig variabel. Resultatet av denne viser at det eksisterer tre uteliggere med verdier over 3. Jeg velger å fjerne disse og foretar en ny analyse. Analysen viser at alle uteliggere dermed er fjernet.

Tabell 40: Uteliggeranalyse av somatiske plager

Casewise Diagnostics ^a				
Case Number	Std. Residual	Somatiske plager	Predicted Value	Residual
106	3,276	3,63	1,8185	1,80651
197	4,759	4,25	1,6252	2,62475
204	3,132	3,50	1,7728	1,72717
a. Dependent Variable: Somatiske plager				

Ingen uteliggere er identifisert i forholdet mellom de uavhengige variablene og arbeidsprestasjoner som avhengig variabel. Etter å ha gjennomført disse analysene ansees regresjonsforutsetning 8 som godkjent.

4.5. Resultatene av hypotesetestingen

I dette delkapittelet presenteres resultatene av studien. Studien inneholder antagelser om både direkte sammenhenger mellom variabler og moderatoreffekter. Jeg vil først redegjøre for resultatene av analysene for de direkte sammenhengene mellom variablene (hypotese 1 – 8) i delkapittel 4.5.1. Deretter vil jeg i delkapittel 4.5.2 gjennomføre moderatoranalyser for å undersøke om relativ autonom arbeidsmotivasjon opererer som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og de avhengige variablene (hypotese 9a – 9d). Til slutt oppsummeres studiens funn i delkapittel 4.5.3.

Før resultatene av regresjonsanalysene presenteres, utføres en korrelasjonsanalyse med studiens uavhengige og avhengige variabler. Formålet med å gjennomføre en slik analyse er å avdekke om det er en statistisk sammenheng mellom variablene. En korrelasjonsanalyse sier også noe om styrken og retningen i sammenhengen mellom variablene (Ringdal, 2007). Dette gir en indikasjon på om hypotesene støttes eller ikke. Resultatet av korrelasjonsanalysen vises i tabellen nedenfor.

Tabell 41: Korrelasjonsanalyse, uavhengige og avhengige variabler

	Psykologisk avkobling	Relativ autonom arbeidsmotivasjon
Subjektiv velvære	.130*	.481***
Utmattelse	-.153*	-.416***
Somatiske plager	.002	-.388***
Arbeidsprestasjoner	-.185**	.379***

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

**. Korrelasjon er signifikant på 0.01 nivå

*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

Korrelasjonsanalysen indikerer at flere av studiens hypoteser stemmer. Dette er tilfelle for alle direkte forhold bortsett fra sammenhengen mellom psykologisk avkobling, somatiske plager og arbeidsprestasjoner. Korrelasjonsanalysen indikerer at det ikke eksisterer en sammenheng mellom psykologisk avkobling og somatiske plager slik hypotesen antar. Videre fremgår det at det er en sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner, men at forholdet er negativt. Dette er det motsatte av hypotesen, som antar en positiv sammenheng.

Ringdal (2007) bemerker at en korrelasjonsanalyse, i motsetning til en regresjonsanalyse, ikke kan avdekke spuriøse sammenhenger. I delkapittel 4.4.5 ble det avdekket flere variabler som potensielt også forklarer variansen i studiens avhengige variabler. Disse variablene må derfor

inkluderes for å kontrollere om det foreligger spuriøse sammenhenger mellom studiens uavhengige og avhengige variabler. I tillegg skiller ikke en korrelasjonsanalyse mellom uavhengige og avhengige variabler slik en regresjonsanalyse gjør. En regresjonsanalyse må derfor gjennomføres for å teste studiens hypoteser.

4.5.1. Regresjonsanalyse

I det følgende vil jeg redegjøre for resultatene av regresjonsanalysene. Det skilles mellom to varianter av regresjon: bivariat og multivariat regresjon. Forskjellen mellom disse er antall uavhengige variabler som inkluderes i analysen. I bivariat regresjon studeres effekten av én uavhengig variabel på den avhengige variabelen, mens i multivariat regresjon studeres effekten av to eller flere uavhengige variabler på den avhengige variabelen (Ringdal, 2007). Forskningsmodellen består av to uavhengige variabler, og jeg benytter derfor multivariat regresjon. Min modell består i tillegg av flere avhengige variabler og jeg må derfor gjennomføre flere regresjonsanalyser, en for hver av de avhengige variablene. Ved å benytte multivariat regresjon kan det undersøkes hvor mye av variansen i den avhengige variabelen som forklares av hele modellen. En slik analyse vil også vise hvilke variabler som har størst påvirkning på den avhengige variabelen.

Når resultatene av regresjonsanalysen skal fortolkes er det særlig tre punkter som studeres:

- Den multiple korrelasjonskoeffisienten (R^2)
- De standardiserte betaverdiene (β)
- Signifikansnivå (p)

Den multiple korrelasjonskoeffisienten (R^2) viser modellens forklaringskraft, altså hvor mye de uavhengige variablene sammen forklarer av variansen i den avhengige variabelen (Ringdal, 2007). Av de standardiserte betaverdiene (β) leses stigningsforholdet for hver av variablene. De standardiserte betaverdiene viser dermed hvilken variabel som har størst betydning for variansen i den avhengige variabelen. Betaverdiene viser også om stigningsforholdet er positivt eller negativt. Signifikansnivået (p) forteller hvor stor sannsynlighet det er for at funnene skyldes tilfeldigheter. Ringdal (2007) bemerker at det er vanlig å godta et signifikansnivå på inntil 5 % ($p < .05$). Det betyr at det er 95 % sannsynlig at funnene ikke er tilfeldige, og at det dermed er en sammenheng mellom variablene.

Tabellen nedenfor oppsummerer regresjonsanalysene for hypotesene om direkte sammenhenger mellom variablene (hypotese 1 – 8). Det ble også foretatt regresjonsanalyse hvor arbeidsinnsats ble benyttet som avhengig variabel, og denne vises også i tabellen. Jeg vil komme nærmere tilbake til bakgrunnen for hvorfor dette ble gjort nedenfor. Regresjonsanalysene er gjennomført både med og uten kontrollvariabler.

Tabell 42: Oppsummering av regresjonsanalyser

Hypotese	Uavhengig variabel	Avhengig variabel	R ²	R ² med kontroll	Beta	Beta med kontroll	Resultat
H1+	Psykologisk avkobling	Subjektiv velvære	29,8 %	35,0 %	.394***	.446***	Støttet
	Psykologisk avkobling kubisk				-.227*	-.257**	
H5+	RAI				.595***	.503***	Støttet
	RAI kubisk				-.139	-.146	
H2-	Psykologisk avkobling	Utmattelse	25,3%	31,7 %	-.201***	-.198***	Støttet
H6-	RAI				-.415***	-.335***	Støttet
	RAI kvadrert				.181***	.185***	
H3-	Psykologisk avkobling	Somatiske plager	15,3%	18,4 %	-.055	-.103	Ikke støttet
H7-	RAI				-.396***	-.318***	Støttet
H4+	Psykologisk avkobling	Arbeidsprestasjoner	16,3%	28,2%	-.130*	-.085	Ikke støttet
H8+	RAI				.420***	.294***	Støttet
	RAI kubisk				-.058	-.035	
	Psykologisk avkobling	Arbeidsprestasjoner (innsats)	15,5%	22,6%	-.232***	-.138*	
	RAI				.300***	.238***	

*** p<.001

**p<.01

*p<.05

For *subjektiv velvære* viser regresjonsanalysen at hele modellen sammen forklarer 29,8 % av variansen i subjektiv velvære. I forbindelse med regresjonsforutsetning 4 (delkapittel 4.4.4) ble det avdekket mulige ikke-lineære (kubiske) sammenhenger mellom de uavhengige variablene og den avhengige variabelen. Det har derfor blitt inkludert kubiske variabler for å teste dette. Analysen viser at den ikke-lineære sammenhengen mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære er negativ og signifikant. Samtidig viser analysen at den positive lineære sammenhengen har størst stigningsforhold ($\beta = .394$, $p < .001$), slik at hypotese 1 støttes ved et

lineært forhold. Et ikke-lineært forhold mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og subjektiv velvære er ikke-signifikant. Hypotese 5 støttes dermed ved at lineært forhold ($\beta = .595$, $p < .001$). Ved å introdusere kontrollvariabler i modellen er de observerte sammenhengene fortsatt signifikante. Det konkluderes derfor med at sammenhengene ikke er spuriøse.

Regresjonsanalysen av *utmattelse* viser at hele modellen sammen forklarer 25,3 % av variansen i denne variabelen. Også her antydte analysene som ble foretatt i forbindelse med regresjonsforutsetning 4 et ikke-lineært forhold mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og utmattelse, og en kvadrert variabel ble inkludert for å teste dette. Regresjonsanalysen viser at den ikke-lineære sammenhengen mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og utmattelse er negativ og signifikant. Samtidig viser analysen at den lineære sammenhengen har størst stigningsforhold ($\beta = -.415$, $p < .001$), slik at hypotese 6 støttes ved et lineært forhold. Videre viser tabellen at hypotese 2 støttes, og at det eksisterer en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og utmattelse ($\beta = -.201$, $p < .001$). Ved å introdusere kontrollvariabler i modellen er de observerte sammenhengene fortsatt signifikante. Det konkluderes derfor med at sammenhengene ikke er spuriøse.

Når det gjelder *somatiske plager* som avhengig variabel, viser analysen at det kun er relativ autonom arbeidsmotivasjon som har en signifikant påvirkning. Stigningsforholdet er negativt, slik at hypotese 7 støttes ($\beta = -.396$, $p < .001$). Relativ autonom arbeidsmotivasjon forklarer 15,3 % av variansen i somatiske plager. Ved å introdusere kontrollvariabler i modellen er den observerte sammenhengen fortsatt signifikant. Det konkluderes derfor med at sammenhengen ikke er spuriøs.

For *arbeidsprestasjoner* viser regresjonsanalysen uten kontrollvariabler at de uavhengige variablene sammen forklarer 16,3 % av variansen i variabelen. I motsetning til hva hypotesen antar, viser analysen en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner ($\beta = -.130$, $p < .05$). Når kontrollvariabler inkluderes viser det seg imidlertid at denne sammenhengen er spuriøs, slik at hypotesen ikke støttes. I forbindelse med regresjonsforutsetning 4 ble det avdekket et mulig ikke-lineært forhold mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og arbeidsprestasjoner, og en kubisk variabel ble inkludert for å teste dette. Regresjonsanalysen viser at den ikke-lineære sammenhengen mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og arbeidsprestasjoner er ikke-signifikant. For den lineære

sammenhengen observeres et positivt og signifikant stigningsforhold ($\beta = .420$, $p < .001$). Dette gjelder også ved introduseringen av kontrollvariabler i modellen, slik at hypotese 8 støttes.

Da det ikke ble identifisert en sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner, ble det foretatt regresjonsanalyser hvor enkeltdimensjonene av dette begrepet (innsats og kvalitet) ble brukt som avhengige variabler. Formålet med dette er å undersøke om det finnes en robust sammenheng mellom psykologisk avkobling og en av enkeltdimensjonene. Regresjonsanalysene viste ingen sammenheng mellom psykologisk avkobling og kvalitetsdimensjonen. Derimot ble en signifikant sammenheng mellom psykologisk avkobling og innsatsdimensjonen observert. Denne regresjonsanalysen er sammenfattet nederst i tabellen. Regresjonsanalysen viser at de uavhengige variablene sammen forklarer 15,5 % av variansen i innsats. Sammenhengen mellom psykologisk avkobling og innsats er negativ og signifikant ($\beta = -.232$, $p < .001$), mens sammenhengen mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og innsats er positiv og signifikant ($\beta = .300$, $p < .001$).

For å finne ut hvilke kontrollvariabler som er aktuelle å benytte, ble det gjennomført en korrelasjonsanalyse med innsatsdimensjonen, psykologisk avkobling, relativ autonom arbeidsmotivasjon og de potensielle kontrollvariablene. Resultatene av denne analysen viser at arbeidstid, jobbrelaterte aktiviteter, alder, stillingsnivå og jobbautonomi er aktuell å kontrollere for. Ved å introdusere disse kontrollvariablene i modellen er de observerte sammenhengene fortsatt signifikante. Det konkluderes derfor med at sammenhengen ikke er spuriøs. Det ble også foretatt en linearitetstest som viser at sammenhengen er lineær. Av dette kan det konkluderes med at psykologisk avkobling har en signifikant negativ sammenheng med innsatsdimensjonen av arbeidsprestasjoner.

Oppsummert viser regresjonsanalysene at 6 av de 8 hypotesene om direkte sammenhenger støttes. Regresjonsanalysene viser videre at det er relativ autonom arbeidsmotivasjon som har størst påvirkning på de avhengige variablene.

4.5.2. Moderatoranalyse

Hovedformålet med denne studien har vært å fylle et gap i den eksisterende empiriske litteraturen, og undersøke hvorvidt psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Dette har blitt sett i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet *relativ autonom arbeidsmotivasjon*. Antagelsen har vært at arbeidstakere som i større grad opplever autonom motivasjon knyttet til jobben sin har mindre behov for å koble av mentalt fra jobben på fritiden for å unngå negative konsekvenser. I det følgende vil jeg teste om denne antagelsen får empirisk støtte.

Det skilles mellom ulike typer moderatører: de som påvirker *formen* til forholdet og de som påvirker *styrken* til forholdet mellom den uavhengige og avhengige variabelen. Dersom variabelen påvirker *formen* til forholdet er det en pure- eller kvasimoderator. Hvis den derimot påvirker *styrken* til forholdet er den en homologizer (Sharma, Durand, & Gurarie, 1981).

Sharma et al. (1981) har utviklet et 4-trinns rammeverk for å identifisere moderatorvariabler. Det første steget innebærer å undersøke om det er en interaksjon mellom den uavhengige variabelen og moderatorvariabelen. Dette gjøres ved å utforme et interaksjonsledd i SPSS. Interaksjonsleddet utformes ved å ta den uavhengige variabelen og trekke fra gjennomsnittsverdien for den uavhengige variabelen, for deretter å multiplisere med moderatorvariabelen fratrukket gjennomsnittsverdien for moderatoren. Dette gjøres for å unngå problemer med multikollinearitet. I mitt tilfelle ser utformingen av interaksjonsleddet slik ut:

*(Psykologisk avkobling – gjennomsnittet for psykologisk avkobling) * (RAI – gjennomsnittet for RAI)*

Deretter utføres en regresjonsanalyse med den uavhengige variabelen, moderatorvariabelen og interaksjonsleddet for å se om det er en signifikant interaksjon mellom interaksjonsleddet og den avhengige variabelen. Signifikansnivået kan ikke være høyere enn .05 ($p < .05$) derom det skal foreligge en signifikant interaksjon. Resultatet av regresjonsanalysen for interaksjonsleddet og de avhengige variablene vises i tabellen nedenfor. Siden det er identifisert en signifikant sammenheng mellom psykologisk avkobling og innsatsdimensjonen av arbeidsprestasjoner, ble innsats også inkludert som en selvstendig avhengig variabel.

Tabell 43: Interaksjonseffekt, relativ autonom arbeidsmotivasjon

	Avhengig variabel	Beta
Interaksjonsledd	Subjektiv velvære	.044
	Utmattelse	.001
	Somatiske plager	-.030
	Arbeidsprestasjoner	.103*
	Innsats	.149*

*. Korrelasjon er signifikant på .05 nivå

For subjektiv velvære, utmattelse og somatiske plager som avhengige variabler viser tabellen ingen signifikant interaksjonseffekt. Det betyr at relativ autonom arbeidsmotivasjon verken er en pure- eller kvasimoderator i disse forholdene (Sharma et al., 1981). Signifikansnivået for arbeidsprestasjoner er i utgangspunktet også for høyt (.09), men kan godtas dersom signifikansnivået deles på to (enhalet test). Det vil gi et signifikansnivå innenfor grensen på .05 ($p < .05$). For innsatsdimensjonen er signifikansnivået innenfor kravet på .05 ($p < .05$). Det betyr at for forholdet mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner og innsatsdimensjonen vil relativ autonom arbeidsmotivasjon fungere som enten en pure- eller kvasimoderator. For å avgjøre hvilken moderatortype som foreligger gjennomføres en korrelasjonsanalyse med moderatorvariabelen (relativ autonom arbeidsmotivasjon) og de avhengige variablene. Hvis analysen viser at moderatorvariabelen er relatert til den avhengige variabelen er det en kvasimoderator. Dersom det ikke foreligger en sammenheng er moderatorvariabelen en pure moderator (Sharma et al., 1981).

Tabellen nedenfor viser at moderatorvariabelen (relativ autonom arbeidsmotivasjon) er relatert til begge de avhengige variablene. Det betyr at relativ autonom arbeidsmotivasjon er en kvasimoderator, og påvirker dermed formen til forholdet mellom psykologisk avkobling og de avhengige variablene. Ved gjennomføring av regresjonsanalysene ble det identifisert en uforventet negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling, arbeidsprestasjoner og innsatsdimensjonen. Etter å ha gjennomført moderatoranalysene kan det tolkes slik at psykologisk avkobling er mindre negativt for arbeidsprestasjoner og arbeidsinnsats dersom arbeidstakeren har større grad av autonom arbeidsmotivasjon. Basert på dette konkluderes det med at hypotese 9d (*den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon*) får delvis støtte. Hypotesen får delvis støtte fordi en moderatoreffekt er identifisert, men moderatorvariabelen opererer annerledes enn antatt. I stedet for å gi en svakere positiv sammenheng slik hypotesen

antar, bidrar relativ autonom arbeidsmotivasjon til å redusere en negativ sammenheng, og fungerer dermed som en positiv moderator.

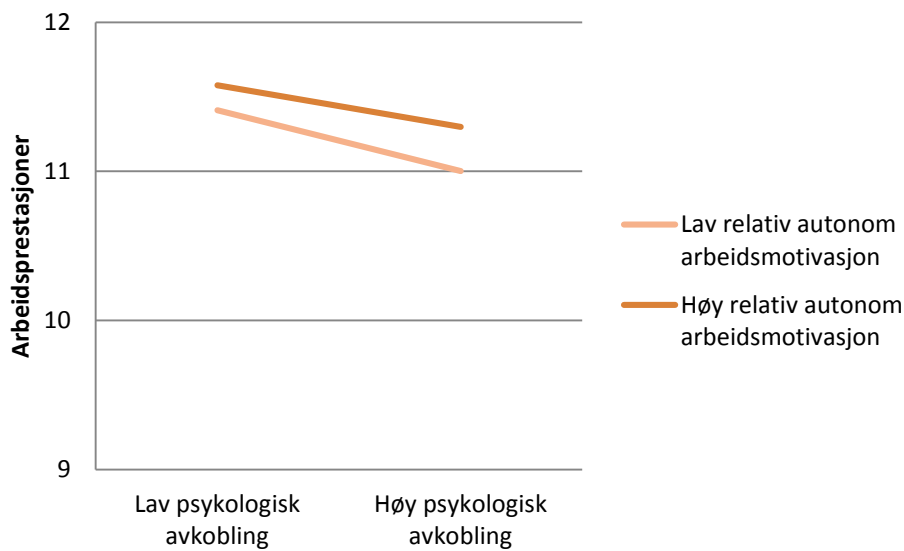
Tabell 44: Pure- eller kvasimoderator

	Arbeidsprestasjoner	Innsats
Relativ autonom arbeidsmotivasjon	.379***	.318***

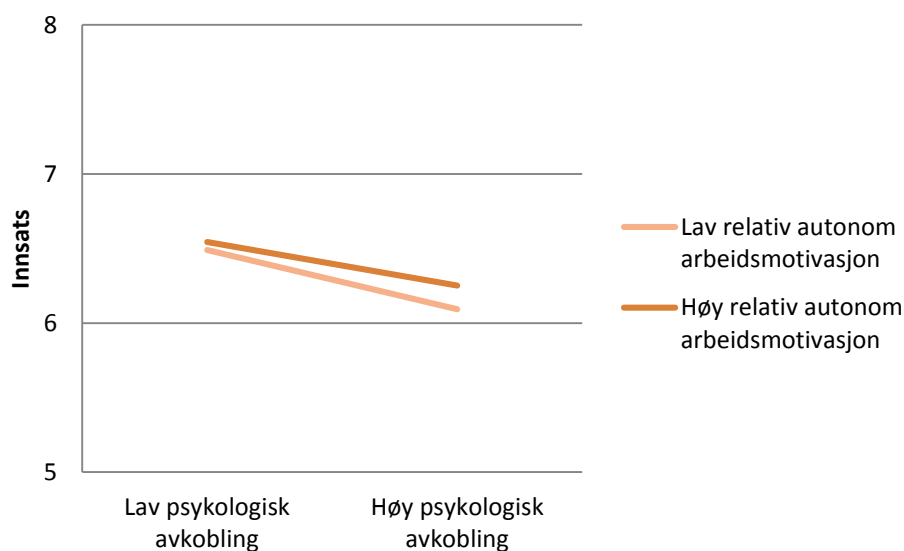
***. Korrelasjon er signifikant på .001 nivå

Moderatoreffekten av relativ autonom arbeidsmotivasjon kan illustreres slik:

Figur 3: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: RAI



Figur 4: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: RAI



Som tidligere nevnt er det ikke identifisert noen interaksjonseffekt for forholdet mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære, utmattelse og somatiske plager som avhengige variabler. Det betyr at relativ autonom arbeidsmotivasjon verken er en pure- eller kvasimoderator i disse forholdene. Det neste steget blir dermed å undersøke om den potensielle moderatorvariabelen er en homologizer. For å få svar på dette må det først gjennomføres en korrelasjonsanalyse med formål om å undersøke om den potensielle moderatoren er relatert til enten den uavhengige eller avhengige variabelen. Hvis resultatet av korrelasjonsanalysen viser at moderatorvariabelen er relatert, er ikke moderatoren en homologizer. Variabelen er snarere å anse som en vanlig årsaksvariabel (Sharma et al., 1981). Korrelasjonsanalysen vises i tabellen nedenfor.

Tabell 45: Korrelasjonsanalyse, homologizer

	Psykologisk avkobling	Subjektiv velvære	Utmattelse	Somatiske plager
Relativ autonom arbeidsmotivasjon	-.145*	.481***	-.416***	-.388***

***. Korrelasjon er signifikant på 0.001 nivå

*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

Korrelasjonsanalysen viser at relativ autonom arbeidsmotivasjon er relatert til både den uavhengige variabelen og de avhengige variablene. Det betyr at relativ autonom arbeidsmotivasjon ikke fungerer som en moderator, men er en vanlig årsaksvariabel (uavhengig variabel) (Sharma et al., 1981). Ingen moderatoreffekt er identifisert, og hypotese 9a – 9c får dermed ikke støtte.

Siden de fleste moderatoranalysene ikke ga noen resultater, ble relativ autonom arbeidsmotivasjon delt opp i underdimensjoner for å teste en eventuell interaksjonseffekt av disse sammen med psykologisk avkobling mot subjektiv velvære, utmattelse og somatiske plager som avhengige variabler. Heller ikke her ble det identifisert noen interaksjonseffekt for utmattelse og somatiske plager. Resultatene for subjektiv velvære er imidlertid interessante å se nærmere på. Analysen viser at det er en signifikant interaksjon mellom de kontrollerte dimensjonene på subjektiv velvære (ytre motivasjon og introjeksjon), og i tillegg tilfredsstillende identifikasjon kravet til signifikansnivå dersom signifikansnivået deles på to (enhetstest). Interaksjonsanalysene vises i tabellen nedenfor.

Tabell 46: Interaksjonseffekt, enkeltdimensjoner

Interaksjonsledd	Avhengig variabel	Beta
Psykologisk avkobling og ytre motivasjon	Subjektiv velvære	.140*
Psykologisk avkobling og introjeksjon		.125*
Psykologisk avkobling og identifikasjon		.106*

*. Korrelasjon er signifikant på .05 nivå

Analysene viser en positiv interaksjonseffekt mellom psykologisk avkobling, de kontrollerte formene for motivasjon (ytre motivasjon og introjeksjon) og identifikasjon mot subjektiv velvære. En korrelasjonsanalyse må videre foretas for å undersøke om det foreligger en pure- eller kvasimoderator. Da det er usikkert hvilken av de to uavhengige variablene i hvert forhold som gir en moderatoreffekt, ble det foretatt en korrelasjonsanalyse av alle de uavhengige variablene (psykologisk avkobling, ytre motivasjon, introjeksjon og identifikasjon) og den avhengige variabelen. Korrelasjonsanalysen i tabellen nedenfor viser at dersom psykologisk avkobling ansees som moderatorvariabelen er det en kvasimoderator. Det samme gjelder dersom ytre motivasjon og identifikasjon ansees som moderator. Introjeksjon er ikke relatert til den avhengige variabelen, slik at dette eventuelt tolkes som en pure moderator.

Tabell 47: Pure- eller kvasimoderator, enkeltdimensjoner

	Subjektiv velvære
Psykologisk avkobling	.130*
Ytre motivasjon	-.169**
Introjeksjon	-.084
Identifikasjon	.386***

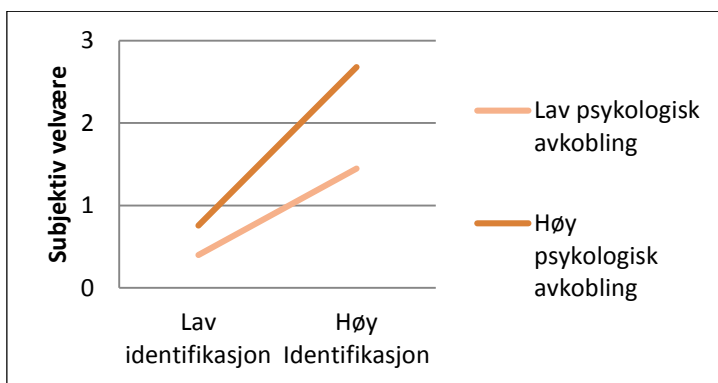
***. Korrelasjon er signifikant på .001 nivå
**. Korrelasjon er signifikant på .01 nivå
*. Korrelasjon er signifikant på 0.05 nivå

Da det er identifisert en interaksjonseffekt mellom psykologisk avkobling og tre av enkeltdimensjonene av arbeidsmotivasjon mot subjektiv velvære, ønsker jeg å si noe om hvordan denne interaksjonseffekten kan tolkes. Da det som tidligere nevnt er uvisst hvilken av de to uavhengige variablene i hvert av forholdene som gir en moderatoreffekt, kan resultatene tolkes på to måter:

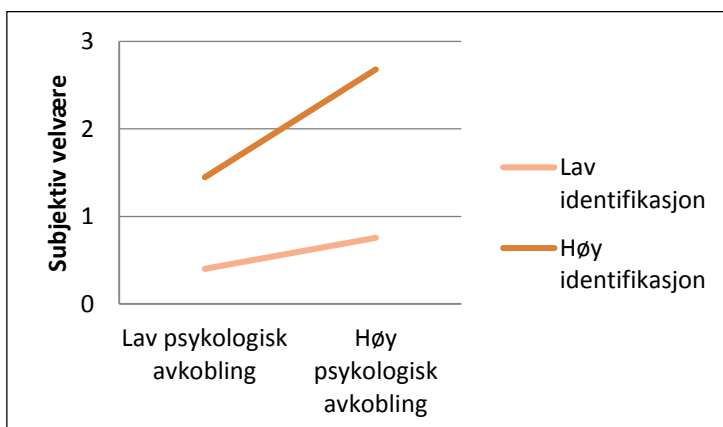
- 1) De kontrollerte formene for motivasjon (ytre motivasjon og introjeksjon) og identifikasjon fører til en sterke positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære
- 2) Psykologisk avkobling reduserer den negative sammenhengen mellom de kontrollerte formene for motivasjon (ytre motivasjon og introjeksjon) og subjektiv velvære, og fører til en sterke positiv sammenheng mellom identifikasjon og subjektiv velvære

Spørsmålet er med andre ord om det er de ulike formene for motivasjon eller psykologisk avkobling som gir en moderatoreffekt. For å belyse denne problemstillingen nærmere illustrerer figurene nedenfor hvordan psykologisk avkobling og de ulike motivasjonstypene opererer som potensielle moderatorer.

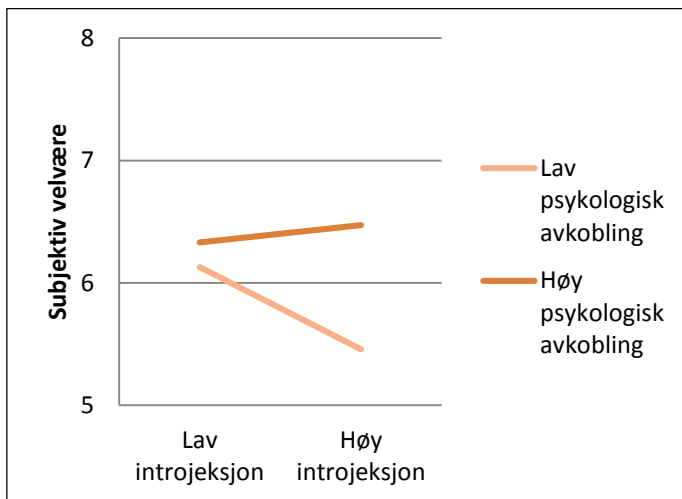
Figur 5: Uavhengig variabel: Identifikasjon, Moderator: Psykologisk avkobling



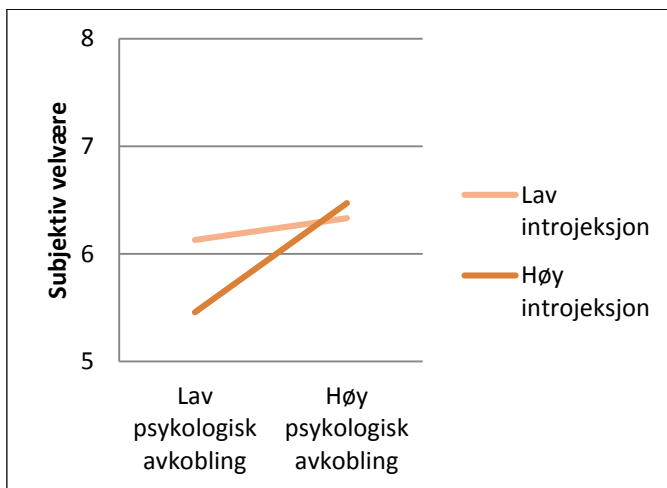
Figur 6: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: Identifikasjon



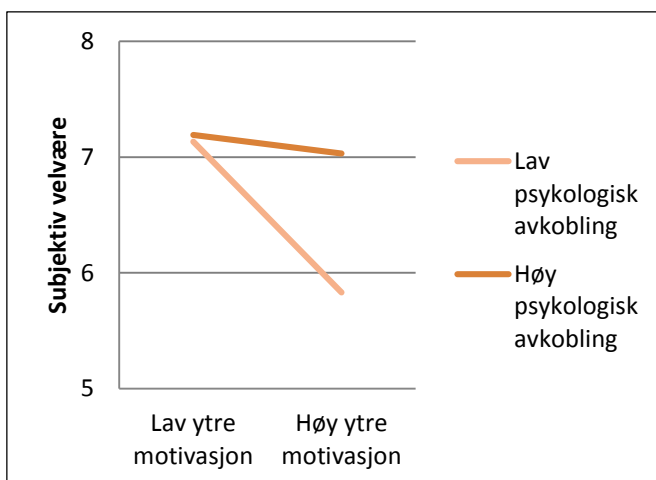
Figur 7: Uavhengig variabel: Introjeksjon, Moderator: Psykologisk avkobling



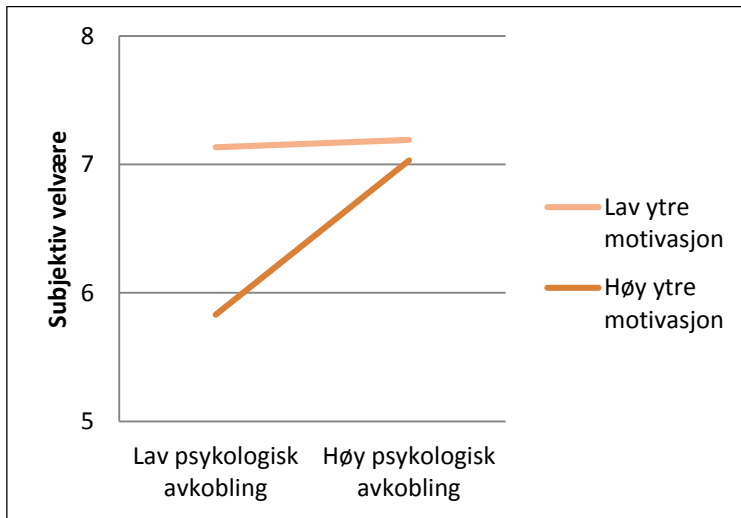
Figur 8: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: Introjeksjon



Figur 9: Uavhengig variabel: Ytre motivasjon, Moderator: Psykologisk avkobling



Figur 10: Uavhengig variabel: Psykologisk avkobling, Moderator: Ytre motivasjon



Basert på illustrasjonene framstår det som mest nærliggende å anse psykologisk avkobling som en moderator. Dette kommer særlig til uttrykk på figur 7 og 9, hvor de kontrollerte formene for motivasjon benyttes som uavhengige variabler. Figurene viser en økning i subjektiv velvære ved høy grad av psykologisk avkobling sammenlignet med lav grad av psykologisk avkobling. En slik fortolkning kan også baseres på tidligere forskning, som har vist at kontrollert motivasjon er skadelig for helse og velvære. Kontrollert motivasjon innebærer å handle som følge av ytre press, og er en følelse av at man må utføre en bestemt aktivitet (Gagné & Deci, 2005). Det fremstår derfor som logisk at arbeidstakere som i hovedsak er kontrollert motivert vil ha godt av å koble av fra jobben, og dermed få en økning i subjektiv velvære. Resultatene kan derfor tolkes som at psykologisk avkobling vil redusere den negative sammenhengen mellom kontrollert motivasjon og subjektiv velvære. I forhold til identifikasjon fremstår resultatene som mer tvetydig. Uansett antyder resultatene at psykologisk avkobling vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære dersom arbeidstakeren har identifisert motivasjon for jobben sin.

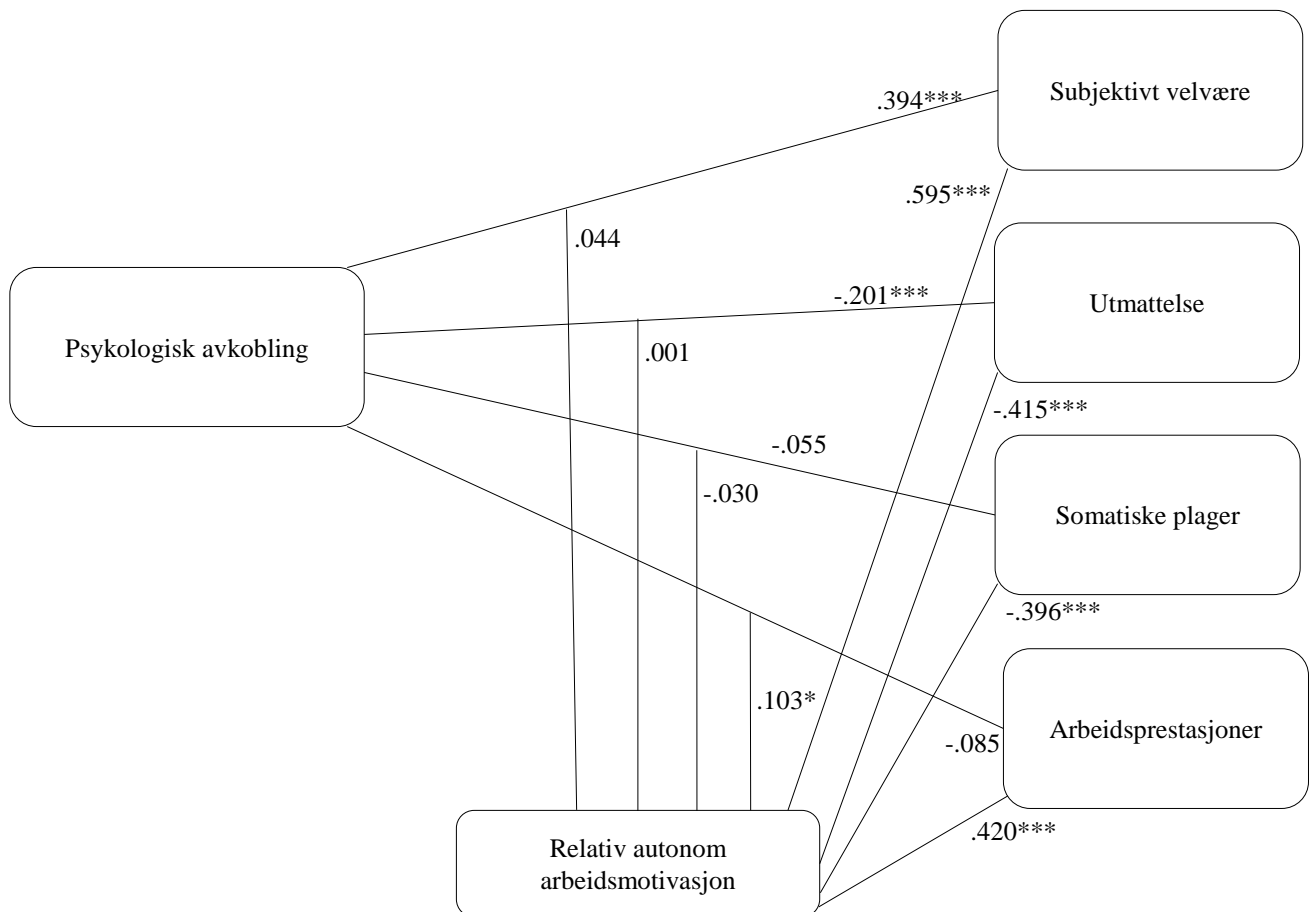
Oppsummert viser moderatoranalysene at relativ autonom arbeidsmotivasjon fungerer som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner, samt innsatsdimensjonen av arbeidsprestasjoner. Relativ autonom arbeidsmotivasjon bidrar dermed med å redusere den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner, samt arbeidsinnsats. For de resterende forholdene er ingen moderatoreffekt identifisert. Et interessant funn er imidlertid en interaksjonseffekt av psykologisk avkobling, kontrollert motivasjon og identifikasjon mot subjektiv velvære. Dette

funnet antyder at psykologisk avkobling vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære for arbeidstakere som opplever disse motivasjonstypene.

4.5.3. Oppsummering av funn

Den empiriske modellen nedenfor gir en oversikt over resultatene for hver av hypotesene. Modellen viser de standardiserte betaverdiene for sammenhengene, og signifikansnivået vises ved bruk av stjerner «*». Ingen stjerner indikerer at sammenhengen ikke er statistisk signifikant, én stjerne indikerer at sammenhengen er signifikant på .05 nivå, og tre stjerner indikerer at sammenhengen er signifikant på .001 nivå.

Modell 2: Empirisk modell



Tabellen på neste side oppsummerer studiens funn. Resultatene av studien diskuteres nærmere i neste kapittel.

Tabell 48: Oppsummering av funn

Oppsummering av funn	
Hypotese 1	<i>Det er en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære</i>
Resultat	Støttet
Beta	.394***
Hypotese 2	<i>Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og utmattelse</i>
Resultat	Støttet
Beta	-.201***
Hypotese 3	<i>Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og somatiske plager</i>
Resultat	Ikke støttet
Beta	-.055
Hypotese 4	<i>Det er en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner</i>
Resultat	Ikke støttet
Beta	-.085
Hypotese 5	<i>Det er en positiv sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og subjektiv velvære</i>
Resultat	Støttet
Beta	.595***
Hypotese 6	<i>Det er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og utmattelse</i>
Resultat	Støttet
Beta	-.415***
Hypotese 7	<i>Det er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og somatiske plager</i>
Resultat	Støttet
Beta	-.396***
Hypotese 8	<i>Det er en positiv sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og arbeidsprestasjoner</i>
Resultat	Støttet
Beta	.420***
Hypotese 9a	<i>Den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Resultat	Ikke støttet
Beta	.044
Hypotese 9b	<i>Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og utmattelse vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Resultat	Ikke støttet
Beta	.001
Hypotese 9c	<i>Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og somatiske plager vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Resultat	Ikke støttet
Beta	-.030
Hypotese 9d	<i>Den positive sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Resultat	Delvis støttet
Beta	.103* (enhetstest)
Øvrige funn	
Funn	<i>Det er en negativ sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsinnsats</i>
Beta	-.232***
Funn	<i>Den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsinnsats vil reduseres av relativ autonom arbeidsmotivasjon</i>
Beta	.149*
Funn	<i>Interaksjonseffekt av psykologisk avkobling, ytre motivasjon, introjeksjon og identifikasjon mot subjektiv velvære</i>
Beta	.140* (ytre motivasjon) / .125* (introjeksjon) / .106* (enhetstest) (identifikasjon)

5. Diskusjon og implikasjoner

Hensikten med denne studien var å bidra til økt forståelse for viktigheten av psykologisk avkobling fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Særlig har studien hatt til hensikt å undersøke om psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Dette har blitt sett i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet relativ autonom arbeidsmotivasjon. Formålet med dette var å avdekke om relativ autonom arbeidsmotivasjon fungerer som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og studiens avhengige variabler. Resultatene av studien ble presentert i foregående kapittel, og i det følgende vil resultatenes betydning for teori og praksis diskuteres nærmere. Delkapittel 5.1 tar for seg teoretiske implikasjoner av studiens funn, mens praktiske implikasjoner for bedrifter diskuteres i delkapittel 5.2.

5.1. Teoretiske implikasjoner

Denne oppgaven har fokusert på både direkte sammenhenger mellom variabler og moderatoreffekter. I det følgende vil jeg begynne med å drøfte de teoretiske implikasjonene knyttet til de direkte sammenhengene i delkapittel 5.1.1, for deretter å diskutere moderatoreffektene som har blitt studert i delkapittel 5.1.2.

5.1.1. Direkte sammenhenger

Studien bekrefter at både psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon spiller en viktig rolle for å ivareta arbeidstakers mentale helse og velvære. Funnene viser at både psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon har en sammenheng med økt opplevelse av subjektiv velvære og mindre grad av utmattelse, i tråd med tidligere forskning (Fritz et al., 2010; Gagné & Deci, 2005; Gagné et al., 2010; Siltaloppi et al., 2009; Soderstrom et al., 2012; Sonnentag & Bayer, 2005; Sonnentag, Binnewies, et al., 2008, 2010; Sonnentag & Fritz, 2007; Vansteenkiste et al., 2007; Williams et al., 2014).

Videre viser studien at det kun er relativ autonom arbeidsmotivasjon som har en sammenheng med somatiske plager. I likhet med tidligere forskning (Williams et al., 2014) er en negativ sammenheng mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon og somatiske plager observert. Empiriske studier har ikke studert forholdet mellom psykologisk avkobling og somatiske plager tidligere, men basert på «*The Effort-Recovery Model*» (Meijman & Mulder, 1998) ble en negativ sammenheng forventet. Den sentrale antagelsen i «*The Effort-Recovery Model*» er

at psykologisk avkobling spiller en viktig rolle for å oppnå god helse og velvære, samt unngå at ulike belastningsreaksjoner bygges opp over tid. Psykosomatiske plager nevnes som en slik belastningsreaksjon. I tillegg indikerer resultatene av denne og tidligere studier at psykologisk avkobling er viktig for å unngå andre fysiske belastningsreaksjoner som utmattelse. Da utmattelse er en følelse av være tappet for fysiske og psykiske ressurser (Demerouti et al., 2001; Maslach et al., 2001), kan den uobserverte sammenhengen mellom psykologisk avkobling og somatiske plager indikere at psykologisk avkobling har størst betydning for de bakenforliggende psykologiske mekanismene av helseaspektet. Det er vanlig å anse somatiske plager som en reaksjon på psykososialt stress. Selv om somatiske plager har en psykologisk bakgrunn, viser de seg som fysiske og kroppslige reaksjoner (Lipowski, 1988). Tidligere studier har vist at psykologisk avkobling er relatert til mindre stress (Etzion et al., 1998). Resultatene av denne studien og tidligere forskning antyder dermed at psykologisk avkobling kan ha betydning for å unngå årsakene til at somatiske plager oppstår, men at det ikke eksisterer en direkte sammenheng mellom psykologisk avkobling og redusert omfang av somatiske plager.

I denne studien har psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon også blitt sett i sammenheng med arbeidsprestasjoner. Resultatene viser at psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon er ulikt relatert til arbeidsprestasjoner. I samsvar med tidligere forskning (Grolnick & Ryan, 1987) bekrefter studien at større grad av autonom motivasjon er positivt for arbeidsprestasjoner. Det ble antatt en positiv sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner, men studien ga ikke støtte for dette. I denne oppgaven er arbeidsprestasjoner definert som et flerdimensjonalt begrep, bestående av innsats og kvalitet. Sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner som helhetlig begrep viste seg å være spuriøs. Analysene viste kun en robust sammenheng mellom psykologisk avkobling og innsatsdimensjonen av arbeidsprestasjonsbegrepet, men sammenhengen er negativ. Det er motsatt av hva som var forventet, og avviker fra tidligere forskning.

Studien til Fritz et al. (2010) er den eneste som har undersøkt den direkte sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner tidligere, og som dermed er relevant å sammenligne med. Fritz et al. (2010) fant en kurvelineær sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner. Det indikerer at et middels nivå av psykologisk avkobling er mest fordelaktig for medarbeidernes arbeidsprestasjoner. Resultatene av denne studien

skiller seg fra studien til Fritz et al. (2010), ved at en negativ lineær sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsinnsats er observert. Selv om funnene er tvetydige med hensyn til linearitet i relasjonen, har de også et likhetstrekk. Den kurvelineære sammenheng mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner som er observert i studien til Fritz et al. (2010) indikerer at høy grad av psykologisk avkobling er assosiert med dårligere arbeidsprestasjoner. På den måten kan resultatene hevdes å ha likhetstrekk i en viss grad. Fritz et al. (2010) hevder at arbeidstakere som distansere seg selv for mye fra jobben på fritiden vil bruke ekstra tid og krefter på å komme tilbake i arbeidsmodus, hvilket vil være negativt for arbeidsprestasjoner. Resultatene av denne studien tilsier at dette kan være tilfelle.

Det kan også nevnes at denne studien og studien til Fritz et al. (2010) har studert ulike dimensjoner av arbeidsprestasjonsbegrepet. I denne studien har innsats og kvalitet blitt undersøkt, mens Fritz et al. (2010) har studert oppgaveytelse og ekstrarolleatferd. Årsaken til at resultatene av studiene ikke er fullstendig sammenfallende kan være fordi psykologisk avkobling er ulikt relatert til de forskjellige dimensjonene av arbeidsprestasjonsbegrepet, negativt for arbeidsinnsats og i en viss grad positivt for oppgaveytelse og ekstrarolleatferd.

5.1.2. Moderatoreffekter

Hovedformålet med studien var å undersøke om relativ autonom arbeidsmotivasjon fungerer som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og de avhengige variablene. På den måten bidrar studien med å fylle et gap i den eksisterende empiriske litteraturen, da det er uvisst hvorvidt psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere (Sonntag, 2012). Resultatene viser at relativ autonom arbeidsmotivasjon fungerer som en positiv moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner/innsatsdimensjonen av arbeidsprestasjonsbegrepet. Av dette kan det tolkes at psykologisk avkobling vil være mindre negativt for arbeidsprestasjoner og arbeidsinnsats, dersom arbeidstakeren i større grad opplever autonom motivasjon knyttet til jobben sin. Dette er et viktig og interessant funn da resultatene av både denne og tidligere studier viser at psykologisk avkobling er gunstig i form av at arbeidstakere oppnår bedre mental helse og velvære. Analysene viser ingen moderatoreffekt av relativ autonom arbeidsmotivasjon på sammenhengene mellom psykologisk avkobling og studiens helse- og velværevariabler. På den måten antyder resultatene av studien at relativ autonom arbeidsmotivasjon ikke er en potensiell moderator for sammenheng mellom psykologisk avkobling og helseforhold.

Da majoriteten av moderatoranalysene ikke ga noen resultater, ble relativ autonom arbeidsmotivasjon delt opp i underdimensjoner for å teste en eventuell interaksjonseffekten av disse sammen med psykologisk avkobling mot subjektiv velvære, utmattelse og somatiske plager som avhengige variabler. Dette førte til at et interessant funn ble avdekket. Analysene viser en positiv interaksjonseffekt mellom de kontrollerte formene for motivasjon (ytre motivasjon og introjeksjon), identifikasjon og psykologisk avkobling mot subjektiv velvære. Da tidligere forskning har vist at kontrollert motivasjon er skadelig for helse og velvære (Gagné & Deci, 2005), ble det ansett som mest logisk å tolke resultatene som at psykologisk avkobling reduserer den negative sammenhengen mellom kontrollert motivasjon og subjektiv velvære. Dette er et viktig og interessant funn fordi ikke alle typer jobber og arbeidsoppgaver er autonom motiverende (Kuvaas & Dysvik, 2012). Studien har dermed identifisert en faktor som kan bidra til å redusere de negative konsekvensene av kontrollert motivasjon.

I forhold til identifikasjon er det mer usikkert om det er psykologisk avkobling som modererer sammenhengen mellom identifikasjon og subjektiv velvære, eller om det er identifikasjon som modererer sammenhengen mellom psykologisk avkobling og subjektiv velvære. Uansett antyder resultatene at psykologisk avkobling vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære dersom arbeidstakeren har identifisert motivasjon for jobben sin. At det er en positiv interaksjonseffekt mellom psykologisk avkobling og identifikasjon er noe overraskende, da dette er en autonom form for motivasjon. I artikkelen til Sonnentag (2012) foreslås det at arbeidstakere som opplever jobben sin som meningsfull kan ha mindre behov for psykologisk avkobling. Identifisert motivasjon innebærer å engasjere seg i en aktivitet fordi den oppleves som viktig i relasjon til personlige mål, verdier og identitet (Koestner & Losier, 2002). I en arbeidslivskontekst har identifikasjon derfor et tydelig preg av å oppleve jobben sin som meningsfull. Basert på artikkelen til Sonnentag (2012) skulle psykologisk avkobling dermed være mindre viktig for arbeidstakere med identifisert motivasjon, men resultatene viser at det motsatte er tilfelle. Selv om identifikasjon tilhører den autonome enden av selvbestemmelseskontinuumet har den et tydeligere instrumentelt preg enn indre motivasjon, som er prototypen av autonom motivasjon (Gagné et al., 2010). Resultatene antyder dermed at å koble av mentalt fra jobben vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære så lenge motivasjonen i en viss grad er instrumentell, og dermed ikke fullt ut autonom regulert.

Med hensyn til å identifisere moderatoreffekter indikerer resultatene av studien at et fruktbart utgangspunkt kan være å undersøke om det finnes arbeidstakere og situasjoner hvor det er et større behov for psykologisk avkobling, snarere enn tilfeller hvor behovet for psykologisk avkobling er mindre viktig.

5.2. Praktiske implikasjoner

Det er positivt for bedriften å ha medarbeidere med god mental helse og velvære. Dette støttes av tidligere forskning, som blant annet har vist at høy grad av velvære og lav grad av utmattelse er relatert til mindre turnover og sykefravær (Demerouti et al., 2001; Gagné & Deci, 2005; Page & Vella-Brodrick, 2009). Det er derfor i bedriftens interesse å sørge for en helsefremmende arbeidsplass, hvor medarbeidernes mentale helse og opplevelse av velvære ivaretas. I den sammenheng indikerer resultatene av studien at å ha et tydelig skille mellom arbeid og fritid vil gagne både bedriften og den enkelte arbeidstaker. Bedrifter bør derfor ha fokus på at arbeidstakerne praktiserer en sunn balanse mellom arbeid og fritid. Dette er noe den enkelte arbeidstaker først og fremst må sørge for selv, men arbeidsgiver kan oppfordre og tilrettelegge for at de ansatte kobler av fra jobben på fritiden. Bedrifter bør være tydelig på at det eksempelvis ikke forutsettes at de ansatte skal være tilgjengelig til enhver tid, og at det heller ikke forventes at de ansatte skal engasjere seg i jobbrelaterte aktiviteter på fritiden.

SSB (2014) gjennomførte nylig en undersøkelse som bekrefter at ansatte i flere yrkesgrupper engasjerer seg i jobbrelaterte aktiviteter på fritiden. Mest vanlig er det å lese og besvare jobbrelatert e-post og å holde seg oppdatert på elektronisk informasjon knyttet til arbeidet (SSB, 2014). Dette kan sees i sammenheng med den teknologisk utviklingen med smarttelefoner og nettbrett, som sørger for at stadig flere arbeidstakere har kontoret i lomma og alltid er tilgjengelige, noe som vanskeliggjør psykologisk avkobling. Siden å lese og besvare jobbrelatert e-post er en vanlig aktivitet å engasjere seg i på fritiden, kan et aktuelt tiltak for bedrifter være å innføre en policy hvor de ansatte anbefales å slå av e-post varsel for jobbmail-kontoen på mobile enheter som smarttelefon og nettbrett. Det kan også være aktuelt å oppfordre de ansatte til å unngå å legge til jobbmail-kontoen på sine mobile enheter. Videre kan ledelsen opptre som rollemodeller ved å selv sørge for å koble av fra jobben på fritiden. Ledelsen bør spesielt unngå å kontakte de ansatte angående jobbrelaterte temaer via mail eller telefon, og motstå fra å legge ut beskjeder på fellesområder som for eksempel intranett etter arbeidshagens slutt. Det er viktig å unngå dette fordi det kan skape en forventning blant

arbeidstakerne om at de skal være tilgjengelige og holde seg oppdatert. Slike tiltak vil trolig legge til rette for at psykologisk avkobling kan oppnås.

Stor arbeidsmengde, vedvarende høyt tidspress og lange arbeidsdager hindrer psykologisk avkobling (Sonntag & Bayer, 2005). Selv om dette er forhold som kan være vanskelig å endre, er det vesentlig at bedrifter er oppmerksom på om dette preger arbeidsdagen til de ansatte. Bedrifter bør sørge for å ha en kultur hvor medarbeideren er velkommen til å si ifra dersom arbeidsdagen oppleves som for krevende i form av arbeidsmengde, tidspress eller arbeidstid, slik at eventuelle endringer kan foretas. Hvordan medarbeideren opplever arbeidshverdagen bør også være et tema på medarbeidersamtaler. På denne måten kan bedrifter få et innblikk i arbeidstakerens syn på arbeid og fritid, og potensielt kunne bidra til at ansatte ser behovet for og verdien av psykologisk avkobling.

Å legge til rette for at arbeidstakerne kan engasjere seg i meningsfulle fritidsaktiviteter kan også være et aktuelt tiltak, da hvordan den enkelte tilbringer fritiden sin har betydning for grad av psykologisk avkobling (Sonntag, 2001). Bedrifter kan for eksempel arrangere aktiviteter som bedriftsidrettslag, trening i arbeidstiden, utflukter og andre sosiale sammenkomster. Andre forslag kan være å bidra til dekning av medlemskap på treningssenter og disponere bedriftshytte. På den måten kan bedrifter legge til rette for at arbeidstakerne engasjerer seg i aktiviteter som ikke er jobberelaterte, og dermed støtte en sunn balanse mellom arbeid og fritid.

Med formål om å ivareta arbeidstakernes mentale helse og velvære er det videre viktig at bedrifter legger til rette for at autonom motivasjon kan oppstå. Autonom motivasjon vil også være positivt for medarbeidernes arbeidsprestasjoner. I tillegg bidrar autonom motivasjon til å redusere den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats. Det finnes en rekke muligheter for bedrifter som ønsker å tilrettelegge for autonom motivasjon. Konkurransedyktig fastlønn og autonomistøttende ledelse er eksempler på to tiltak som forskning har vist er positivt for autonom motivasjon (Gagné & Deci, 2005; Kuvaas, 2006c). Autonomistøttende ledelse innebærer at ledelsen sørger for at de ansatte opplever autonomi, føler seg kompetent, og tilhørighet på arbeidsplassen (Gagné & Deci, 2005). Det essensielle for opplevelsen av autonomi er at de ansatte får en følelse av valgfrihet og mulighet til å bestemme over egen arbeidsdag. Dette kan for eksempel gjøres ved å tilby fleksitid, slik at hver enkelt arbeidstaker selv kan

bestemme når de vil møte på jobb. Bedrifter kan også gi de ansatte mulighet til å avspasere overtidstimer, slik at de kan ta fri eller gå tidligere fra jobb når de måtte ønske det.

Med hensikt om å sørge for at de ansatte føler seg kompetente bør overordnede være påpasselige med å gi ros og positive tilbakemeldinger når arbeidstakerne har gjort en god jobb. Dette vil gi den enkelte en følelse av mestring og av å være kompetent. Et annet aktuelt tiltak kan være å sørge for at arbeidstakerne får videreutviklet sin kompetanse, for eksempel gjennom kompetansehevende tiltak i form av kurs og etterutdanning, ved å få økt ansvar eller variasjon i arbeidsoppgaver.

Opplevelse av tilhørighet på arbeidsplassen kan oppnås ved bruk av teamarbeid og andre aktiviteter hvor de ansatte samhandler med hverandre. I forbindelse med å tilrettelegge for psykologisk avkobling ble det foreslått at bedrifter blant annet kan arrangere bedriftsidrettslag, utflukter og andre sosiale sammenkomster. Slike aktiviteter vil også være positivt for de ansattes opplevelse av tilhørighet.

Tiltakene som er foreslått i dette delkapittelet er aktuelle for bedrifter som ønsker å tilrettelegge for at de ansatte skal ha en god balanse mellom arbeid og fritid, samt stimulere til autonom motivasjon. Hver arbeidsplass er unike med hensyn til hvilke utfordringer de står ovenfor og muligheter som finnes, og det er derfor opp til hver enkelt bedrift å implementere de tiltakene som oppleves som relevante for virksomheten. Tiltakene som er foreslått her belyser viktige problemstillinger som kan være aktuelle for bedrifter å jobbe med, og kan fungere som en inspirasjonskilde til videre arbeid.

6. Studiens begrensninger og videre forskning

I likhet med alt vitenskapelig arbeid, har denne studien noen svakheter som er verdt å bemerke. For det første består spørreskjemaet utelukkende av subjektive mål. Et velkjent problem med subjektive mål er at svarene ikke nødvendigvis reflekterer sannheten. Dersom spørsmålene omhandler noe som har skjedd tidligere, er et potensielt problem at respondentene ikke husker riktig. Et annet problem kan være at respondentene gir ukorrekt informasjon med vilje (Mitchell & Jolley, 2013). For å unngå at respondentene husker feil har jeg forholdt meg til et tidsrom som er relativt kort tilbake i tid. For eksempel fokuserer spørsmålene knyttet til positiv og negativ affekt på de siste fire ukene, og spørsmålene knyttet til somatiske plager oppgir et intervall på de siste syv dagene. De resterende spørsmålene angir ingen bestemt tidsramme, men fokuserer på generelle tendenser. Å unngå at respondentene svarer feil med vilje er spesielt aktuelt i forbindelse med spørsmålene knyttet til studiens helsevariabler. Med formål om å unngå at respondentene svarer feil med vilje, ble det presisert at ærlige svar er viktig for oppgaven og at svarene behandles konfidensielt. I tillegg har selvadministrerte spørreskjema blitt benyttet som datainnsamlingsmetode, hvilket sikrer respondentene anonymitet. Anonymitet kan bidra til at respondentene svarer åpent og ærlig (Mitchell & Jolley, 2013).

Selv om det er iverksatt tiltak for å unngå feilkilder i spørreskjema og datainnsamlingen, kunne det vært nyttig å kombinere data fra flere kilder. For eksempel har noen tidligere studier innen psykologisk avkobling samlet inn data om deltakeren ved å benytte en kollega, venn, eller en partner som kilde i tillegg til den faktiske deltakeren (se for eksempel Fritz et al., 2010). Å benytte data fra flere kilder ville ha styrket kvaliteten av studien, men har ikke vært mulig av tidsmessige og praktiske grunner.

En annen begrensning ved studien følger av valg av design. Studien er utført som en tversnittstudie, og muligheten til å trekke konklusjoner om årsakssammenhenger er derfor begrenset. At studien har benyttet et deskriptivt design innskrenker denne muligheten ytterligere. Et deskriptivt design gir mulighet til å avdekke empiriske sammenhenger mellom variabler, men vil ikke gi svar på hva som er årsak og virkning. Det hadde vært ønskelig å kunne si noe om kausalitetsforholdet mellom variablene. Dette gjelder særlig i relasjon til psykologisk avkobling, da det etterlyses studier som kan avklare om psykologisk avkobling *fører til bedre mental helse og velvære.*

Manglende mulighet for statistisk generalisering kan videre ansees som en begrensning ved studien. Med statistisk generalisering menes at resultatene av studien kan generaliseres fra utvalget til å gjelde hele den aktuelle populasjonen (Yin, 2014). Dette er ofte et mål i kvantitative studier. For å kunne foreta statistisk generalisering må studiens utvalg være basert på sannsynlighetsutvelging, da dette vil gi et representativt utvalg (Mitchell & Jolley, 2013). Denne studien har benyttet ikke-sannsynlighetsutvelging, og generalisering fra utvalget til populasjonen må derfor skje på andre måter. I den forbindelse bemerker Johnson (1997) at resultatene fra én studie kan ha overførbarhetsverdi til andre situasjoner hvor forholdene er like. Resultatene fra studien kan derfor være relevante også for kunnskapsarbeidere i andre bransjer og virksomheter.

Psykologisk avkobling er én av flere måter å koble av fra jobben på. I tillegg til psykologisk avkobling, skiller Sonnentag og Fritz (2007) mellom ytterligere tre avkoblingsopplevelser. Disse er avslapping, opplevelse av mestring og kontroll over egen fritid. At denne studien kun har fokusert på en av avkoblingsopplevelse det sondres mellom kan ansees som en begrensning ved studien.

En siste begrensning som kan trekkes fram er valg av moderatorvariabel. Hovedformålet med studien var å undersøke hvorvidt psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Antagelsen var at arbeidstakere som i større grad opplever autonom motivasjon knyttet til jobben sin har mindre behov for å koble av mentalt fra jobben på fritiden for å unngå negative konsekvenser. Det finnes ingen studier som har undersøkt dette tidligere, og jeg hadde derfor ingen forutsetning for å vite om relativ autonom arbeidsmotivasjon ville fungere som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og de avhengige variablene. Med unntak av forholdet mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats, ble ingen moderatoreffekt av relativ autonom arbeidsmotivasjon identifisert. Videre viste analysene at psykologisk avkobling vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære dersom arbeidstakeren har kontrollert eller identifisert motivasjon for jobben sin. Med formål om å studere moderatoreffekter i forholdet mellom psykologisk avkobling og helseforhold kunne et mer relevant utgangspunkt dermed være å undersøke arbeidstakere som har et større behov for psykologisk avkobling.

6.1. Videre forskning

Avslutningsvis ønsker jeg å komme med forslag til videre forskning knyttet til studiens hovedtema, psykologisk avkobling.

Hovedformålet med denne studien var å undersøke om psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere, men arbeidstakere med mindre behov for psykologisk avkobling ble ikke identifisert. Derimot viste studien at psykologisk avkobling vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære dersom arbeidstakeren har kontrollert eller identifisert motivasjon for jobben sin. Basert på disse resultatene kan et fruktbart utgangspunkt for framtidig forskning være å undersøke arbeidstakere og situasjoner hvor psykologisk avkobling er spesielt positivt, i motsetning til tilfeller hvor psykologisk avkobling er mindre viktig. I den sammenheng kan det også være aktuelt å studere moderatoreffekter av psykologisk avkobling. Resultatene av denne studien indikerer at psykologisk avkobling kan bidra til å redusere de negative konsekvensene av kontrollert motivasjon. Fremtidige studier kan undersøke dette mer inngående enn hva som har blitt gjort i denne studien.

Da det ikke eksisterer kvalitative studier på psykologisk avkobling, kan et aktuelt utgangspunkt for videre forskning være å gjennomføre slike studier. Det vil kunne gi en dypere forståelse for fenomenet, og praktiske eksempler på hvordan forholdet mellom arbeid og fritid fortoner seg i arbeidslivet. Det vil for eksempel være interessant å få innsikt i om dette er noe bedrifter har fokus på og eventuelt hvordan de tilrettelegger for at arbeidstakerne skal ha en god balanse mellom arbeid og fritid. I den sammenheng kan det også være interessant å studere utfordringer ved ulike typer jobber og bransjer med hensyn til å skape en sunn balanse mellom arbeid og fritid.

Til slutt vil jeg anbefale at det gjennomføres flere studier på sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner. Det finnes svært få studier som har undersøkt dette i den eksisterende empiriske litteraturen, samtidig som resultatene av disse studiene avviker fra hverandre. Årsaken til dette kan være fordi studiene har studert ulike dimensjoner av arbeidsprestasjonsbegrepet. Det er derfor behov for flere studier som kan gi økt forståelse for denne sammenhengen. Dette kan for eksempel gjøres ved å integrere alle de ulike dimensjonene som har blitt studert tidligere, slik at likheter og forskjeller i relasjonen mellom psykologisk avkobling og de ulike dimensjonene av arbeidsprestasjonsbegrepet kan studeres samtidig.

7. Konklusjon

I denne studien har jeg sett nærmere på viktigheten av psykologisk avkobling fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Jeg ønsket å bidra med økt forståelse for denne sammenhengen, særlig ved å undersøke om psykologisk avkobling er like viktig for alle arbeidstakere. Dette ble sett i sammenheng med selvbestemmelsesteori og konseptet relativ autonom arbeidsmotivasjon. Formålet med dette var å avdekke om relativ autonom arbeidsmotivasjon fungerer som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling og studiens avhengige variabler. Avhandlingen tok utgangspunkt i følgende forskningsspørsmål:

«Hvilke sammenhenger er det mellom psykologisk avkobling, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner, og fungerer relativ autonom arbeidsmotivasjon som en moderator i disse forholdene?»

«Hvilke sammenhenger er det mellom relativ autonom arbeidsmotivasjon, subjektiv velvære, utmattelse, somatiske plager og arbeidsprestasjoner?»

Resultatene av studien viser at både psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon har en sammenheng med økt grad av subjektiv velvære og mindre grad av utmattelse. Det er imidlertid kun relativ autonom arbeidsmotivasjon som har en sammenheng med redusert omfang av somatiske plager. Videre viser studien at psykologisk avkobling og relativ autonom arbeidsmotivasjon er ulikt relatert til arbeidsprestasjoner. Det er en sammenheng mellom større grad av autonom arbeidsmotivasjon og bedre arbeidsprestasjoner. I denne oppgaven er arbeidsprestasjoner definert som et flerdimensjonalt begrep, bestående av innsats og kvalitet. Studien viser at psykologisk avkobling kun har en robust sammenheng med innsatsdimensjonen av arbeidsprestasjonsbegrepet, og at sammenhengen er negativ. Det innebærer at høyere grad av psykologisk avkobling er relatert til dårligere arbeidsinnsats.

En moderatoreffekt av relativ autonom arbeidsmotivasjon er kun identifisert i forholdet mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats. Analysene viser at psykologisk avkobling vil være mindre negativt for arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats dersom medarbeideren har større grad av autonom motivasjon for jobben sin. Relativ autonom arbeidsmotivasjon fungerer ikke som en moderator i forholdet mellom psykologisk avkobling, og studiens helsevariabler (subjektiv velvære, utmattelse og somatiske plager). Et øvrig

interessant funn er en positiv interaksjonseffekt av psykologisk avkobling, kontrollert motivasjon (ytre motivasjon og introjeksjon) og identifikasjon mot subjektiv velvære.

Generelt bidrar studien til økt forståelse for sammenhengen mellom psykologisk avkobling, arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner, og belyser viktigheten av å ha en god balanse mellom arbeid og fritid. Hovedbidraget til studien er moderatoreffektene som er identifisert, da dette ikke har blitt studert tidligere. Studien lyktes ikke i å identifisere arbeidstakere som har mindre behov for psykologisk avkobling. I stedet ble arbeidstakere med et større behov for psykologisk avkobling identifisert. Resultatene av studien viser at psykologisk avkobling vil være spesielt positivt for opplevelsen av subjektiv velvære dersom arbeidstakeren har kontrollert eller identifisert motivasjon for jobben sin. Da tidligere forskning har vist at kontrollert motivasjon er skadelig for helse og velvære (Gagné & Deci, 2005), har studien identifisert en faktor som kan redusere de negative konsekvensene av kontrollert motivasjon. I tillegg har studien identifisert en faktor som kan bidra til å redusere den negative sammenhengen mellom psykologisk avkobling og arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats. Psykologisk avkobling vil være mindre negativt for arbeidsprestasjoner/arbeidsinnsats dersom arbeidstakeren har større grad av autonom motivasjon for jobben sin.

Resultatene av studien indikerer at det vil være positivt for bedrifter å ha ansatte som praktiserer en sunn balanse mellom arbeid og fritid, og som er autonom motiverte for jobben sin. Betydningen av funnene for bedrifter består i å tilrettelegge for at psykologisk avkobling og autonom motivasjon kan oppstå.

Litteraturliste

- Berry, W. D. (1993). *Understanding regression assumptions* (B. 92). Thousand Oaks, Calif.: Sage.
- Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2010). Recovery during the weekend and fluctuations in weekly job performance: A week-level study examining intra-individual relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 419-441.
- Bollen, K., & Lennox, R. (1991). Conventional wisdom on measurement: A structural equation perspective. *Psychological bulletin*, 110(2), 305-314.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York: Wiley.
- Brochs-Haukedal, W. (2011). Ledelse og kunnskapsarbeid: motivering av autonome medarbeidere. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer* (s. 65 - 86). Bergen: Fagbokforlaget.
- Brockner, J., Tyler, T. R., & Cooperschneider, R. (1992). The influence of prior commitment to an institution on reactions to perceived unfairness: The higher they are, the harder they fall. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 241-261.
- Buch, R., Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2013). *Skjult arbeid blant ansatte i finansbransjen: Et forsknings- og kartleggingsoppdrag mellom Finansforbundet og Handelshøyskolen BI*. Nydalen.
- Busseri, M. A., & Sadava, S. W. (2011). A review of the tripartite structure of subjective well-being: Implications for conceptualization, operationalization, analysis, and synthesis. *Personality and Social Psychology Review*, 15(3), 290-314.
- Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: How to get better performance and results from knowledge workers*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- 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.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

Etzion, D., Eden, D., & Lapidot, Y. (1998). Relief from job stressors and burnout: Reserve service as a respite. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 577-585.

Foss, N. J., Minbaeva, D. B., Pedersen, T., & Reinholt, M. (2009). Encouraging knowledge sharing among employees: How job design matters. *Human Resource Management*, 48(6), 871-893.

Fritz, C., & Sonnentag, S. (2006). Recovery, well-being, and performance-related outcomes: The role of workload and vacation experiences. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 936-945.

Fritz, C., Yankelevich, M., Zarubin, A., & Barger, P. (2010). Happy, healthy, and productive: The role of detachment from work during nonwork time. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 977-983.

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology? *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.

Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646.

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspeli, A. K., . . . Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178-196.

Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (1996). *Educational research: an introduction*. N.Y.: Longman.

Geurts, S. A. E., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 32(6), 482-492.

Gierk, B., Kohlmann, S., Kroenke, K., Spangenberg, L., Zenger, M., Brahler, E., & Lowe, B. (2014). The Somatic Symptom Scale-8 (SSS-8) A Brief Measure of Somatic Symptom Burden. *Jama Internal Medicine*, 174(3), 399-407.

Gotvassli, K.-Å. (2007). *Kunnskaps- og prestasjonsutvikling i organisasjoner: rasjonalitet eller intuisjon og følelser?* Trondheim: Tapir akademisk forl.

Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in childrens learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 890-898.

Grønhaug, K. (1985). Problemer i empirisk forskning. *Metoder og perspektiver i økonomisk-administrativ forskning*, 7-17.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The Job Diagnostic Survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects.

Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*. Upper Saddle River, N.J.: Pearson.

Halbesleben, J. R. (2006). Sources of social support and burnout: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of applied Psychology*, 91(5), 1134-1145.

Haldorsen, T., & Iversen, G. (1982). *Praktiske eksempler på måling av latente variabler: Sammenhengen mellom subjektive og objektive indikatorer på arbeidsforhold: Statistisk sentralbyrå*.

Haslestad, L. C., & Nybakken, C. (2013). *Hvordan påvirker formelle kompetansehevende tiltak arbeidstakers subjektive velvære, arbeidsmotivasjon og ytelse på arbeidsplassen, og i hvilken grad fungerer behovet for kompetanse som en mediator på dette forholdet?* (Masteroppgave). HIBU, Hønefoss, Hønefoss.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.

Imamoglu, E. O., & Beydogan, B. (2011). Impact of self-orientations and work-context-related variables on the well-being of public- and private-sector turkish employees. *Journal of Psychology*, 145(4), 267-296.

Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. A. (2011). *Forskningsmetode for økonomisk-administrative fag*. Oslo: Abstrakt forl.

Johnson, R. B. (1997). Examining the validity structure of qualitative research. *Education*, 118(2), 282-292.

Kercher, K. (1992). Assessing subjective well-being in the old-old: The PANAS as a measure of orthogonal dimensions of positive and negative affect. *Research on Aging*, 14(2), 131-168.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.

Knardahl, S. (2011). Arbeid, stress og helse. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer* (s. 268 - 295). Bergen: Fagbokforl.

Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing three ways of being internally motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. I E. L. Deci & R. M.

- Ryan (Red.), *Handbook of Self-Determination Research* (s. 101 - 121). Rochester, NY: The University of Rochester Press.
- Kroenke, K., Spitzer, R. L., & Williams, J. B. (2002). The PHQ-15: validity of a new measure for evaluating the severity of somatic symptoms. *Psychosomatic Medicine*, 64(2), 258-266.
- Kuvaas, B. (2006a). Performance appraisal satisfaction and employee outcomes: mediating and moderating roles of work motivation. *International Journal of Human Resource Management*, 17(3), 504-522.
- Kuvaas, B. (2006c). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 365-385.
- Kuvaas, B., & Dysvik, A. (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforl.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety Stress and Coping*, 9(3), 229-243.
- Lipowski, Z. J. (1988). Somatization: The concept and its clinical application. *American Journal of Psychiatry*, 145(11), 1358-1368.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- May, T. Y.-M., Korczynski, M., & Frenkel, S. J. (2002). Organizational and occupational commitment: Knowledge workers in large corporations. *Journal of Management Studies*, 39(6), 775-801.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. I P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. d. Wolff (Red.), *Handbook of Work and Organizational Psychology. Vol. 2: Work psychology* (s. 5 - 33). Hove, England: Psychology Press.
- Mitchell, M. L., & Jolley, J. M. (2013). *Research design explained*. Belmont, Calif.: Wadsworth Cengage Learning.
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Isabel Sanz-Vergel, A., Geurts, S., Rodriguez-Munoz, A., & Garrosa, E. (2009). Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 427-440.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, juss, humaniora og teologi. *Den nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora*.

Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555-578.

Nohe, C., Michel, A., & Sonntag, K. (2014). Family-work conflict and job performance: A diary study of boundary conditions and mechanisms. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 339-357.

Olafsen, A. H., & Westbye, C. (2010). *R-MAWS på norsk: arbeidsmotivasjon med en ny måleskala i et selvbestemmelsesperspektiv: En kvantitativ studie av arbeidsmotivasjon i fire norske organisasjoner* (Masteroppgave). HIBU, Hønefoss, Hønefoss.

Page, K., & Vella-Brodrick, D. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441-458.

Personopplysningsforskriften. *Forskrift om behandling av personopplysninger*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2000-12-15-1265?q=personopplysningsforskriften>

Personopplysningsloven. *Lov av 14. mars 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2000-04-14-31?q=Personopplysningsloven>

Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.

Russo, J., Katon, W., Sullivan, M., Clark, M., & Buchwald, D. (1994). Severity of somatization and its relationship to psychiatric disorders and personality. *Psychosomatics*, 35(6), 546-556.

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.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Ryff, C. D., Love, G. D., Urry, H. L., Muller, D., Rosenkranz, M. A., Friedman, E. M., . . . Singer, B. (2006). Psychological well-being and ill-being: Do they have distinct or mirrored biological correlates? *Psychotherapy and Psychosomatics*, 75(2), 85-95.

Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Essex: Pearson Education.

Sharma, S., Durand, R. M., & Gurarie, O. (1981). Identification and analysis of moderator variables. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 291-300.

Shaw, J. D., Park, T.-Y., & Kim, E. (2013). A resource-based perspective on human capital losses, HRM investments, and organizational performance. *Strategic Management Journal*, 34(5), 572-589.

- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, 23(4), 330-348.
- Soderstrom, M., Jeding, K., Ekstedt, M., Perski, A., & Akerstedt, T. (2012). Insufficient sleep predicts clinical burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 175-183.
- Solberg, P. A. (2013). *Exercise and well-being among older adults: A self-determination theory perspective* (PhD). Norwegian School of Sport Sciences, Oslo.
- Sonnentag, S. (2001). Work, recovery activities, and individual well-being: a diary study. *Journal of occupational health psychology*, 6(3), 196-210.
- Sonnentag, S. (2012). Psychological detachment from work during leisure time: The benefits of mentally disengaging from work. *Current Directions in Psychological Science*, 21(2), 114-118.
- Sonnentag, S., & Bayer, U.-V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off-job time. *Journal of occupational health psychology*, 10(4), 393-414.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2008). "Did you have a nice evening?" A day-level study on recovery experiences, sleep, and affect. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 674-684.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965-976.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 204 - 221.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(2), 197-217.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi-source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355-365.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.
- SSB. (2014). *Arbeidsmiljø, levekårsundersøkelsen, 2013*. Hentet 05.09.14, fra <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/arbmiljo>

- Stabell, S. W., & Stabell, K. E. (2013). *Motivasjonelt klima og oppfattet kompetanse: Hvilke sammenhenger er det mellom motivasjonelt klima, oppfattet kompetanse, motivasjon, effektivitet og velvære blant ansatte?* (Masteroppgave). HIBU, Hønefoss, Hønefoss.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. Boston, Mass.: Allyn and Bacon.
- Thuen, F. (2011). To liv på en gang - om jobb og familie. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.), *Det gode arbeidsmiljø: Krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tynes, T., Sterud, T., Løvseth, E. K., Gravseth, H. M., Eiken, T., Lenvik, K., . . . Aasnæss, S. (2011). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2011: Status og utviklingstrekk. *STAMI rapport*, 12(7).
- 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, 251-277.
- Warholm, K. A. (2014). *Autonomistøtte i organisasjon: Hvilken sammenheng er det mellom autonomistøtte, motiavsjon, opplevd kompetanse, innsats, kvalitet, ytelse og subjektivt velvære?* (Masteroppgave). Høgskolen i Buskerud og Vestfold, Hønefoss.
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- Westman, M., & Eden, D. (1997). Effects of a respite from work on burnout: Vacation relief and fade-out. *Journal of Applied Psychology*, 82(4), 516-527.
- Williams, G. C., Halvari, H., Niemiec, C. P., Sørebo, Ø., Olafsen, A. H., & Westbye, C. (2014). Managerial support for basic psychological needs, somatic symptom burden and work-related correlates: A self-determination theory perspective. *Work & Stress*, 28(4), 404-419.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job-satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods*. Los Angeles, Calif.: SAGE.

Vedlegg

Vedlegg 1: Forespørsel om gjennomføring av spørreundersøkelse	111
Vedlegg 2: Informasjonsskriv	112
Vedlegg 3: Melding på intranett.....	113
Vedlegg 4: E-post invitasjon	114
Vedlegg 5: Påminnelse.....	115
Vedlegg 6: Godkjenning fra NSD	116
Vedlegg 7: Spørreundersøkelsen.....	117
Vedlegg 8: Deskriptiv statistikk for demografiske variabler	129
Vedlegg 9: Normalfordeling	131
Vedlegg 10: Divergent validitet	136
Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 6	140

Vedlegg 1: Forespørsel om gjennomføring av spørreundersøkelse

Forespørsel om gjennomføring av spørreundersøkelse om arbeid og fritid blant ansatte i [Bedriftens navn]

Hei [Navn],

Jeg er en masterstudent i økonomi og ledelse ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Jeg arbeider for tiden med en masteroppgave, som omhandler forholdet mellom arbeid og fritid blant ansatte i kunnskapsintensive virksomheter. Formålet med avhandlingen er å forklare viktigheten av å koble av fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse og arbeidsprestasjoner. Dette er et tema som er særlig relevant for kunnskapsintensive virksomheter. Ansatte i slike organisasjoner besitter i stor grad jobber som opptar de store deler av tiden, også når de ikke er på arbeid.

Jeg sender denne henvendelsen til deg i håp om at ansatte i din bedrift kan være behjelpelige med å delta i en spørreundersøkelse. Målgruppen for undersøkelsen er ansatte som har kunnskapsintensive og krevende jobber.

Undersøkelsen vil ta mellom 10 og 15 minutter å besvare. Jeg ønsker å sende ut undersøkelsen i løpet av perioden 26. januar – 2. februar, og vil sette av hele februar til datainnsamling for å oppnå flest mulig svar.

Bedriften vil anonymiseres i oppgaven. Besvarelsene av undersøkelsen behandles konfidensielt, og kan ikke knyttes til den enkelte ansatte.

Gode grunner til å delta:

- Mulighet til å få tilsendt resultatene av studien, og dermed innspill om faktorer som er relevant for videre HR arbeid
- Bidra til forskning som gir økt forståelse for viktigheten av å koble av fra jobben på fritiden, et tema det er behov for mer kunnskap om
- Hjelp en ivrig masterstudent med å lykkes med sin masteroppgave

Jeg kan kontaktes på:

E-post: Kristine.Mathisen@student.hbv.no

Tlf.: 928 39 965

Håper på positiv tilbakemelding fra dere!

Med vennlig hilsen,
Kristine Mathisen

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

” Arbeid og fritid: En kvantitativ studie med fokus på viktigheten av psykologisk avkobling fra jobben på fritiden ”

Bakgrunn og formål

Formålet med studien er å undersøke viktigheten av å koble av fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Prosjektet er en mastergradsstudie ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold, avdeling Ringerike.

Utvalget til denne studien er ansatte i kunnskapsintensive virksomheter med krevende jobber. Bakgrunnen for valg av utvalg er basert på at ansatte i slike organisasjoner i stor grad besitter jobber som opptar de store deler av tiden, også når de ikke er på arbeid.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer å besvare en spørreundersøkelse, og jeg håper du kan avse mellom 10 – 15 minutter av din tid til å besvare denne. Spørsmålene vil omhandle ditt forhold til arbeid og fritid, motivasjon, opplevelse av velvære og mentale helse, og dine arbeidsprestasjoner.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som student og mine veiledere som vil ha tilgang til dataene.

Svarene fra spørreskjemaene vil ikke kunne spores tilbake til deg som respondent, og vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2015. Personopplysningene blir ikke lagret og slettes ved prosjektslutt.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Kristine Mathisen, masterstudent

Tlf: 928 39 965

E-post: Kristine.Mathisen@student.hbv.no

Anja Hagen Olafsen, veileder

E-post: Anja.Olafsen@hbv.no

Hallgeir Halvari, veileder

E-post: Hallgeir.Halvari@hbv.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Vedlegg 3: Melding på intranett

Emne/Tittel: Undersøkelse i forbindelse med masteravhandling

Jeg er en masterstudent ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Som en del av min masteravhandling gjennomfører jeg en spørreundersøkelse. I den forbindelse har [Bedriftens navn] sagt seg villig til å delta i undersøkelsen, og godkjent at undersøkelsen kan gjøres tilgjengelig for de ansatte. Undersøkelsen gjennomføres også i to andre bedrifter, og alle bedrifter anonymiseres i oppgaven.

Formålet med studien er å undersøke viktigheten av å koble av fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Undersøkelsen vil omhandle ditt forhold til arbeid og fritid, motivasjon, opplevelse av velvære og mentale helse, og dine arbeidsprestasjoner.

Det er frivillig å delta, men jeg har behov for så mange respondenter som mulig for at studien skal bli vellykket. Jeg håper derfor du har mulighet til å sette av 10 – 15 minutter til å besvare undersøkelsen. Undersøkelsen finner du her:

<http://dc.miprocloud.net/DCWebEngine/panelsurvey.aspx?qif=efb96a48-221e-44c9-835c-e107ac8313f8>

Du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som student og mine veiledere som vil ha tilgang til dataene. Svarene fra spørreskjemaene vil ikke kunne spores tilbake til deg som respondent, og vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2015. Personopplysningene blir ikke lagret og slettes ved prosjektslutt.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Dersom du har spørsmål til studien, kan jeg kontaktes på: Kristine.Mathisen@student.hbv.no

Mvh,
Kristine Mathisen

Vedlegg 4: E-post invitasjon

Emne: Undersøkelse om arbeid og fritid i forbindelse med masteravhandling

Hei [Fornavn] [Etternavn],

Jeg er en masterstudent ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Som en del av min masteravhandling gjennomfører jeg en spørreundersøkelse om arbeid og fritid. I den forbindelse har fire avdelinger i [Bedriftens navn] sagt seg villig til å delta i undersøkelsen, og godkjent at undersøkelsen kan sendes til de ansatte. Undersøkelsen gjennomføres også i to andre bedrifter, og alle bedrifter anonymiseres i oppgaven.

Formålet med studien er å undersøke viktigheten av å koble av fra jobben på fritiden for arbeidstakers mentale helse, velvære og arbeidsprestasjoner. Undersøkelsen vil omhandle ditt forhold til arbeid og fritid, motivasjon, opplevelse av velvære og mentale helse, og dine arbeidsprestasjoner.

Det er frivillig å delta, men jeg har behov for så mange respondenter som mulig for at studien skal bli vellykket. Jeg håper derfor du har mulighet til å sette av 10 – 15 minutter til å besvare undersøkelsen.

Undersøkelsen finner du her: [SurveyLink]

Du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun jeg som student og mine veiledere som vil ha tilgang til dataene. Svarene fra spørreskjemaene vil ikke kunne spores tilbake til deg som respondent, og vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. mai 2015. Personopplysningene blir ikke lagret og slettes ved prosjektslutt.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Dersom du har spørsmål til studien, kan jeg kontaktes på: Kristine.Mathisen@student.hbv.no

Mvh,

Kristine Mathisen

Vedlegg 5: Påminnelse

Emne: Påminnelse: Undersøkelse om arbeid og fritid i forbindelse med masteravhandling

Hei [Fornavn] [Etternavn],

Forrige uke mottok du en e-post invitasjon til en undersøkelse i forbindelse med min masteravhandling. Det har kommet inn mange svar så langt, og jeg vil rette en stor takk til alle som har tatt seg tid til å besvare undersøkelsen!

En høy svarprosent er viktig for kvaliteten av undersøkelsen, og jeg håper derfor du fortsatt har mulighet til å delta. Undersøkelsen tar 10 - 15 minutter å besvare.

Undersøkelsen finner du her: [SurveyLink]

Dersom du har spørsmål til studien, kan jeg kontaktes på: Kristine.Mathisen@student.hbv.no

Mvh,

Kristine Mathisen

Vedlegg 6: Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Uiv e Hårfossvege 28
N-5007 Hønefoss
Noreg
Tel: +47 65 82 21 17
Fax: +47 65 86 50 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Orgnr: 985 221 884

Anja Olafsen
Institutt for strategi og økonomi Høgskolen i Buskerud og Vestfold
Postboks 164 Sentrum
3502 HØNEFOSS

Vår dato: 29.01.2015

Vår ref: 41678 / 3 / M88

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 17.01.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

41678	<i>Arbeid og fritid: En kvantitativ studie med fokus på viktigheten av psykologisk avkobling fra jobben på fritiden</i>
Behandlingsansvarlig	Høgskolen i Buskerud og Vestfold, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Anja Olafsen
Student	Kristine Mathisen

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

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

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 19.06.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSD's rutiner for elektronisk godkjenning.

Aukringjendoms / Ønske / Ønske

NSD / NSD / Universitetsbibliotek, Postboks 1045 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 17 11. nsd@nsd.uib.no
NSD / NSD / Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7901 Trondheim. Tel: +47 73 31 18 11. icms.saksbehandler@ntnu.no
NSD / NSD / Universitetet i Tromsø, 9001 Tromsø. Tel: +47 77 51 43. nsd@iuh.uib.no

Vedlegg 7: Spørreundersøkelsen

Information



Kjære deltaker!

Denne undersøkelsen er en del av min masteravhandling ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Formålet med undersøkelsen er å kartlegge hvordan ditt forhold til arbeid og fritid påvirker deg som arbeidstaker. Svarene behandles konfidensielt, og ingen enkeltpersoner vil kunne gjenkjennes i oppgaven.

Undersøkelsen tar mellom 10 - 15 minutter å besvare. Alle spørsmål skal besvares. Det er viktig at du leser innledningsteksten til hvert spørsmål nøye.

Takk for at du tar deg tid til å delta!

PsykologiskAvkobling

Spørsmål 1/14:

Mennesker kan oppleve ulik grad av avkobling fra jobben på fritiden. Benytt skalaen nedenfor, og vurder hvor enig du er i hver påstand. Vennligst ta stilling til hvordan påstandene stemmer med hvordan du generelt opplever å koble av fra jobben i løpet av tiden mellom to arbeidsdager.

I løpet av tiden etter jobb...

♦ range:*

Helt uenig

Uenig

Verken enig
eller uenig

Enig

Helt enig

1

2

3

4

5

Glemmer jeg jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Distanserer jeg meg fra jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Får jeg en pause fra kravene på jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

Information

En kan tenke seg at mennesker legger innsats i jobben sin av mange forskjellige grunner. Hvorfor legger du innsats i din jobb?
Gjennom de 5 neste spørsmålene vil jeg at du skal ta stilling til i hvilken grad påstandene sammenfaller med en av grunnene til at du gjør en innsats i din jobb.

YtreMotivasjon	Spørsmål 2/14: Jeg legger innsats i jobben min...							
♦ range:*	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn	
	1	2	3	4	5	6	7	
Fordi andre da vil verdsette meg høyere (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Fordi andre da ville respektere meg mer (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
For å unngå å bli kritisert av andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

(f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)									
Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører (f.eks. arbeidsgiver, sjef)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

Introeksjon	Spørsmål 3/14: Jeg legger innsats i jobben min...							
	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn	
♦ range:*	1	2	3	4	5	6	7	
Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Fordi det gjør meg stolt av meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

Identifikasjon	Spørsmål 4/14: Jeg legger innsats i jobben min...								
♦ range:*									
	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn		
	1	2	3	4	5	6	7		
Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

Integrasjon	Spørsmål 5/14: Jeg legger innsats i jobben min...								
♦ range:*									
	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn		
	1	2	3	4	5	6	7		
Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Fordi det har blitt en naturlig del av livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

IndreMotivasjon	Spørsmål 6/14: Jeg legger innsats i jobben min...							
♦ range:*								
	Ikke i det hele tatt for denne grunn	Veldig lite for denne grunn	Lite for denne grunn	Noe for denne grunn	Mye for denne grunn	Veldig mye for denne grunn	Akkurat for denne grunn	
	1	2	3	4	5	6	7	
Fordi jeg har det gøy når jeg gjør den jobben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Fordi den jobben jeg gjør er interessant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

Affekt	Spørsmål 7/14: Nedenfor er det en rekke uttrykk som beskriver ulike følelser. Dette er følelser du kan ha opplevd både på jobb og på fritiden. Se på hver enkelt å angi på skalaen i hvilken grad du har opplevd denne følelsen i løpet av de siste 4 ukene.					
♦ range:*						
	Svært lite	Litt	Passe	Mye	Svært mye	
	1	2	3	4	5	
Begeistret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Entusiastisk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Oppvakt/klar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

Inspireert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Målbevisst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Livlig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Fortvilet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
Oppskaket	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8
Bekymret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
Redd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10
Nervøs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	11
Irritert	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	12

Livstilfredshet	Spørsmål 8/14:
Påstandene nedenfor omhandler din tilfredshet med livet generelt. Benytt skalaen nedenfor, og vurder hvor enig du er i hver påstand. Vennligst vær åpen og ærlig i din svargivning.	

♦ range:*								
	Svært uenig	Uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Enig	Svært enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Mine livsforhold er utmerkede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg er fornøyd med livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

Utmattelse	Spørsmål 9/14:							
	Ved å benytte skalaen nedenfor, velg det alternativet som best beskriver hvor ofte, hvis i det hele tatt, du har erfart noen av disse følelsene i forhold til jobben din.							
♦ range:*	Aldri	Sporadisk	Nå og da	Regelmessig	Ofte	Svært ofte	Alltid	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jeg føler meg oppbrukt på slutten av arbeidsdagen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg føler meg trett når jeg står opp om morgenen og må møte en ny arbeidsdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Å jobbe hele dagen er en belastning for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

SomatiskePlager	Spørsmål 10/14:					
	Nedenfor listes det opp en rekke fysiske plager mennesker kan oppleve. Slike plager kan skyldes flere årsaker. Vennligst ta stilling til disse plagene i forhold til din egen situasjon. Det er viktig at du er ærlig, og svarene er konfidensielle.					
	I løpet av de siste 7 dagene, i hvilken grad har du vært plaget med ett eller flere av følgende problemer:					
♦ range:*	Ikke plaget	Litt plaget	Noe plaget	Ganske plaget	Svært plaget	
	1	2	3	4	5	
Mageproblemer eller løs mage	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Ryggsmerter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

Smerter i armer, ben eller ledd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Hodepine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Brystsmerter eller kortpustethet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Svimmelhet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6
Følelse av tretthet eller lite energi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
Søvnproblemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8

Arbeidsprestasjoner	Spørsmål 11/14:							
	Gjennom de neste påstandene vil jeg at du skal vurdere din egen ytelse på jobb. Benytt skalaen nedenfor, og vurder hvor enig du er i hver påstand.							
♦ range:*	Svært uenig	Uenig	Litt uenig	Verken enig eller uenig	Litt enig	Enig	Svært enig	
	1	2	3	4	5	6	7	
Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på høyt nivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	7
Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	8
Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	9
Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	10

Information

Spørsmål 12/14:

Jobbautonomi	1. I hvilken grad kjennetegnes jobben din av det følgende:							
♦ range:*	I veldig liten grad	I liten grad	I delvis liten grad	Verken liten eller stor grad	I delvis stor grad	I stor grad	I veldig stor grad	
	1	2	3	4	5	6	7	
Mulighet til å bestemme på egenhånd hvordan og når arbeidet skal utføres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Mulighet for å ta selvstendig initiativ og beslutninger i utførelsen av arbeidet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

Arbeidstid	2. Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke? Inkluder eventuell overtid/hjemmearbeid. <i>Eksempel: Jobber du 37,5 timer skriver du: 37,5</i>
-------------------	--

♦ range:*

<input type="text"/>	.	<input type="text"/>	1
----------------------	---	----------------------	---

Fritidsaktiviteter	<p align="center">Spørsmål 13/14:</p> <p align="center">Hvor mye tid bruker du i gjennomsnitt per dag på følgende aktiviteter i løpet av tiden etter jobb?</p> <p>Vennligst spesifiser i antall timer. Bruker du f.eks mindre enn 1 t. på en aktivitet skriver du "0,5".</p> <p align="center">OBS! Er det noen aktiviteter du ikke bruker tid på skriver du "0"</p>
---------------------------	---

♦ range:*

Jobbrelaterte aktiviteter

For eksempel: lese/besvare e-post, arbeidsoppgaver, forberede deg til neste arbeidsdag

Open

Husarbeid og/eller barnepass

For eksempel: matlaging, ta oppvasken, ta hånd om barn

Open

Passive aktiviteter

For eksempel: se på TV, lese en bok, slappe av på sofaen

Open

Sosiale aktiviteter

For eksempel: besøke venner/familiemedlemmer, snakke i telefonen, spise ute på restaurant

Open

Fysiske aktiviteter

For eksempel: trene, gå tur, danse

Open

Information
Du vil nå bli bedt om å oppgi noen bakgrunnsopplysninger om deg.

Information
<p>Spørsmål 14/14:</p> <p>Bakgrunnsopplysninger:</p>

Kjonn	1. Kjønn:
♦ range:*	

Mann	<input type="radio"/>	1
Kvinne	<input type="radio"/>	2

Fodselsaar	2. Hvilket år er du født? Skrives med fire siffer. <i>F.eks.: 1960</i>				
♦ range:*					
	<table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table> <input type="radio"/> 1				

Sivilstand	3. Sivilstand:
♦ range:*	
Ugift	<input type="radio"/> 1
Samboer	<input type="radio"/> 2
Gift	<input type="radio"/> 3
Separert	<input type="radio"/> 4
Skilt	<input type="radio"/> 5
Enke/enkemann	<input type="radio"/> 6

Utdanning	4. Hva er din høyeste oppnådde utdanning?
♦ range:*	
Grunnskole	<input type="radio"/> 1
Videregående	<input type="radio"/> 2
Bachelor (3 år høyere utdanning)	<input type="radio"/> 3
Master (4 - 5 år høyere utdanning)	<input type="radio"/> 4
Doktorgrad/PhD	<input type="radio"/> 5
Annet:	Open

Fagfelt	5. Hvilket fagområde jobber du innen?	
♦ range:*		
Administrasjon	<input type="radio"/>	1
Forskning og utvikling	<input type="radio"/>	2
IT-konsulenttjenester og systemutvikling	<input type="radio"/>	3
Kunder og kommunikasjon	<input type="radio"/>	4
Management Consulting	<input type="radio"/>	5
HR	<input type="radio"/>	6
HR-støttetjenester	<input type="radio"/>	7
Økonomi og regnskap	<input type="radio"/>	8
Annet:		Open

Stillingsnivaa	6. Hvilket stillingsnivå har du?	
♦ range:*		
Leder	<input type="radio"/>	1
Mellomleder	<input type="radio"/>	2
Medarbeider	<input type="radio"/>	3

Sektor	7. Hvilken sektor jobber du i?	
♦ range:*		
Privat	<input type="radio"/>	1
Offentlig	<input type="radio"/>	2

Vedlegg 8: Deskriptiv statistikk for demografiske variabler

Variabel	Mål	Frekvens	Prosent
Kjønn	Mann	101	41,2
	Kvinne	144	58,8
Alder	25,00	4	1,6
	26,00	3	1,2
	27,00	3	1,2
	28,00	6	2,4
	29,00	5	2,0
	30,00	7	2,9
	31,00	7	2,9
	32,00	12	4,9
	33,00	10	4,1
	34,00	6	2,4
	35,00	6	2,4
	36,00	6	2,4
	37,00	8	3,3
	38,00	9	3,7
	39,00	8	3,3
	40,00	5	2,0
	41,00	6	2,4
	42,00	12	4,9
	43,00	4	1,6
	44,00	5	2,0
	45,00	10	4,1
	46,00	8	3,3
	47,00	5	2,0
	48,00	7	2,9
	49,00	4	1,6
	50,00	10	4,1
	51,00	4	1,6
	52,00	7	2,9
	53,00	3	1,2
	54,00	8	3,3
	55,00	6	2,4
	56,00	2	,8
57,00	5	2,0	
58,00	5	2,0	
59,00	7	2,9	
60,00	2	,8	
61,00	4	1,6	
62,00	3	1,2	
63,00	1	,4	
64,00	1	,4	
65,00	2	,8	
66,00	7	2,9	
68,00	1	,4	
69,00	1	,4	
Sivilstand	Ugift	34	13,9
	Samboer	67	27,3
	Gift	118	48,2
	Separert	8	3,3
	Skilt	14	5,3
	Enke/enkemann	5	2,0
Utdanning	Grunnskole	2	,8
	Videregående	53	21,6
	Bachelor	67	27,3

	Master	93	38,0
	Doktorgrad/PhD	30	12,3
Fagområde	Administrasjon	17	6,9
	Forskning og utvikling	61	24,9
	IT-konsulenttjenester og systemutvikling	7	2,9
	Kunder og kommunikasjon	10	4,1
	Management Consulting	22	9,0
	HR	57	23,3
	HR-støttetjenester	44	18,0
	Økonomi og regnskap	22	9,0
	Annet	5	2,0
Stillingsnivå	Leder	17	6,9
	Mellomleder	28	11,4
	Medarbeider	200	81,6
Sektor	Privat	103	42
	Offentlig	142	58

Statistics		
Alder		
N	Valid	245
	Missing	0
Mean		43,7347

Vedlegg 9: Normalfordeling

Psykologisk avkobling					
Statistics					
		Glemmer jeg jobben	Tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt	Distanserer jeg meg fra jobben	Får jeg en pause fra kravene på jobb
N	Valid	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0
Skewness		,434	,710	-,140	-,660
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-,795	,103	-,978	-,065
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310

Ytre motivasjon (sosial og materiell)							
Statistics							
		Fordi andre da vil verdsette meg høyere (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)	Fordi andre da ville respektere meg mer (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)	For å unngå å bli kritisert av andre (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)	Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører (f.eks. arbeidsgiver, sjef)	Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør	Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den
N	Valid	245	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		-,289	-,219	,293	,127	-,523	,451
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-,374	-,359	-,427	-,608	-,331	-,408
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310	,310

Introjeksjon					
Statistics					
		Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan	Fordi det gjør meg stolt av meg selv	Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull	Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv
N	Valid	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0
Skewness		-,671	-1,077	,163	-,620
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156
Kurtosis		,368	1,611	-,930	,174
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310

Identifikasjon				
Statistics				
		Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben	Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier	Fordi det å legge en innsats i denne jobben er av personlig verdi for meg
N	Valid	245	245	245
	Missing	0	0	0
Skewness		-1,239	-1,122	-,919
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156
Kurtosis		2,365	2,063	1,127
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310

Integrasjon					
Statistics					
		Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg	Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg	Fordi det har blitt en naturlig vane for meg	Fordi det har blitt en naturlig del av livet mitt
N	Valid	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0
Skewness		,088	-,171	-,223	-,375
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-,493	-,531	-,583	-,446
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310

Indre motivasjon				
Statistics				
		Fordi jeg har det gøy når jeg gjør den jobben	Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	Fordi den jobben jeg gjør er interessant
N	Valid	245	245	245
	Missing	0	0	0
Skewness		-,460	-,662	-,860
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156
Kurtosis		,073	,559	1,116
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310

Positiv affekt							
Statistics							
		Begeistret	Entusiastisk	Oppvakt/klar	Inspirert	Målbeviss	Livlig
N	Valid	245	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		-,567	-,651	-,439	-,482	-,500	-,151
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-,209	-,083	,388	,061	,067	-,565
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310	,310

Negativ affekt							
Statistics							
		Fortvilet	Oppskaket	Bekymret	Redd	Nervøs	Irritert
N	Valid	245	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0	0
Skewness		,752	1,232	,671	2,512	1,407	,396
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-,408	,493	-,623	6,624	1,325	-,626
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310	,310

Livstilfredshet						
Statistics						
		På de fleste måter er livet mitt nær det ideelle	Mine livsforhold er utmerkede	Jeg er fornøyd med livet mitt	Så langt har jeg fått gjort det jeg vil ut av livet mitt	Hvis jeg kunne leve om igjen, ville jeg nesten ikke forandret noen ting
N	Valid	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0
Skewness		-,744	-,851	-1,290	-,705	,024
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-,082	-,069	1,701	-,396	-1,035
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310

Utmattelse						
Statistics						
		Jeg føler meg utslitt av arbeidet mitt	Jeg føler meg oppbrukt på slutten av arbeidsdagen	Jeg føler meg trett når jeg står opp om morgenen og må møte en ny arbeidsdag	Å jobbe hele dagen er en belastning for meg	Jeg føler meg utbrent av arbeidet mitt
N	Valid	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0
Skewness		,720	,651	,743	1,676	1,977
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		,364	-,074	-,157	2,935	4,946
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310

Somatiske plager									
Statistics									
		Mageproblemer eller løs mage	Ryggsmerter	Smerter i armer, ben eller ledd	Hodepine	Brystmerter eller kortpustethet	Svimmelhet	Følelse av tretthet eller lite energi	Søvnproblemer
N	Valid	245	245	245	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		1,60	1,73	1,89	1,83	1,21	1,29	2,33	1,82
Skewness		1,685	1,384	,995	1,081	3,472	2,750	,646	1,178
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156	,156	,156	,156

Kurtosis	2,453	1,040	-,270	,279	13,342	7,846	- ,496	,391
Std. Error of Kurtosis	,310	,310	,310	,310	,310	,310	,310	,310

Innsats						
Statistics						
		Jeg forsøker å jobbe så hardt som overhode mulig	Jeg er svært opptatt av å gjøre en god innsats i jobben min	Jeg legger ofte inn ekstra innsats i arbeidet	Jeg står ofte på litt ekstra i travle perioder	Jeg nøler sjelden med å ta i et ekstra tak når det er behov for det
N	Valid	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0
Skewness		-,930	-1,203	-1,292	-1,148	-1,723
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		,434	2,843	3,269	2,530	4,871
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310

Kvalitet						
Statistics						
		Kvaliteten på arbeidet mitt er jevnt over på høyt nivå	Arbeidet mitt er av ypperste kvalitet	Jeg presterer bedre enn det som kan forventes av en person i min type jobb	Jeg leverer sjeldent fra meg en jobb før jeg er sikker på at kvaliteten på den holder et høyt nivå	Andre i organisasjonen ser på det jeg leverer som typisk kvalitetsarbeid
N	Valid	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0
Skewness		-,805	-,581	,162	-,778	-,289
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		,937	-,119	,214	,595	-,318
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310

Jobbautonomi			
Statistics			
		Mulighet til å bestemme på egenhånd hvordan og når arbeidet skal utføres	Mulighet for å ta selvstendig initiativ og beslutninger i utførelsen av arbeidet
N	Valid	245	245
	Missing	0	0
Skewness		-,730	-1,004
Std. Error of Skewness		,156	,156
Kurtosis		-,239	,360
Std. Error of Kurtosis		,310	,310

Arbeidstid		
Statistics		
Hvor mange timer arbeider du vanligvis per uke?		
N	Valid	245
	Missing	0
Skewness		,833
Std. Error of Skewness		,156
Kurtosis		7,099
Std. Error of Kurtosis		,310

Fritidsaktiviteter						
Statistics						
		Jobbrelaterte aktiviteter	Husarbeid og/eller barnepass	Passive aktiviteter	Sosiale aktiviteter	Fysiske aktiviteter
N	Valid	222	244	242	243	243
	Missing	23	1	3	2	2
Skewness		1,827	,924	1,386	1,318	1,825
Std. Error of Skewness		,163	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		6,215	,177	4,785	3,465	6,981
Std. Error of Kurtosis		,325	,310	,312	,311	,311

Demografiske variabler								
Statistics								
		Kjønn	Alder	Sivilstand	Hva er din høyeste oppnådde utdanning?	Hvilket fagområde jobber du innen?	Hvilket stillingsnivå har du?	Hvilken sektor jobber du i?
N	Valid	245	245	245	245	245	245	245
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Skewness		-,359	,294	,718	-,124	-,233	-2,168	-,324
Std. Error of Skewness		,156	,156	,156	,156	,156	,156	,156
Kurtosis		-1,887	-,859	1,238	-,892	-1,360	3,471	-1,910
Std. Error of Kurtosis		,310	,310	,310	,310	,310	,310	,310

Vedlegg 10: Divergent validitet

Pattern Matrix ^a													
	Factor												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Glemmer jeg jobben				,934									
Tenker jeg ikke på jobben i det hele tatt				,830									
Distanserer jeg meg fra jobben				,489									
Fordi andre da vil verdsette meg høyere (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)		,888											
Fordi andre da ville respektere meg mer (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)		,948											
For å unngå å bli kritisert av andre (f.eks. sjef, kollegaer, familie, klienter)		,431											
Fordi andre vil belønne meg økonomisk bare hvis jeg legger nok innsats i jobben jeg utfører (f.eks. arbeidsgiver, sjef)													,385
Fordi det gir meg større jobbsikkerhet hvis jeg legger en innsats i den jobben jeg gjør													,617
Fordi jeg risikerer å miste jobben min hvis jeg ikke legger nok innsats i den													,675

Fordi jeg må bevise for meg selv at jeg kan												,418			
Fordi ellers ville jeg følt meg skamfull												,746			
Fordi ellers ville jeg ikke hatt det bra med meg selv												,817			
Fordi jeg personlig vurderer det som viktig å legge en innsats i denne jobben															-,653
Fordi det å legge en innsats i denne jobben sammenfaller med mine personlige verdier															-,386
Fordi jeg føler at denne jobben har blitt en godt innarbeidet rutine hos meg												,635			
Fordi det har blitt innarbeidet som et arbeidsmål for meg												,638			
Fordi det har blitt en naturlig vane for meg												,972			
Fordi det har blitt en naturlig del av livet mitt												,794			
Fordi jeg har det gøy når jeg gjør den jobben	,705														
Fordi det jeg gjør i mitt arbeid er spennende	,899														
Fordi den jobben jeg gjør er interessant	,843														
Begeistret															-,820
Entusiastisk															-,852

Vedlegg 11: Regresjonsforutsetning 6

