

Påvirker ansettelsesforhold den affektive forpliktelsen, sluttintensjoner og sykefravær?

Jørgen Sørliid Engh

Veileder

Dag Ingvar Jacobsen

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet innestår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

Universitetet i Agder, 2013

Fakultet for økonomi og samfunnsfag

Institutt for statsvitenskap og ledelsesfag

Forord

Denne masteroppgaven er skrevet av Jørgen Engh som studerer ved Universitetet i Agder, avdeling Kristiansand. Dette er min avsluttende oppgave innenfor studiet offentlig politikk og ledelse. Oppgaven ble skrevet i 4. semester av masterprogrammet, våren 2013 og teller 40 studiepoeng.

I den forbindelse har jeg valgt Sørlandets sykehus (SSHF) som min samarbeidspartner, hvor tema har vært: Påvirker ansettelsesforhold affektiv forpliktelse, sykefravær og sluttintensjoner?

I forbindelse med oppgaven vil jeg rette en stor takk til min veileder Dag Ingvar Jacobsen, dr.philos og professor ved Universitetet i Agder, Kristiansand, som har vært en stor hjelp og gitt god støtte og råd gjennom hele prosessen.

Jeg vil takke Elin Margrethe Fjeldbraaten i SSHF og resten av administrasjonen i SSHF for å ikke bare gi meg sjansen for å undersøke organisasjonen, men også for å ha laget og gjennomført undersøkelsen for meg. Uten hjelpen fra administrasjonen i SSHF ville jeg ikke hatt muligheten til å få et så grundig datasett med oppimot 3500 respondenter. Jeg ønsker også å takke alle respondentene.

Til slutt vil jeg takke alle medstudentene som har bidratt til å skape et godt og støttende miljø gjennom hele perioden.

Kristiansand, 14.05.2013

Jørgen Engh

Sammendrag

Masteroppgaven, med tema påvirker ansettelsesforhold affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær er en kvantitativ undersøkelse utført ved Sørlandets sykehus (SSHF).

Innenfor organisasjoner har det blitt rettet stor fokus mot og iverksette tiltak for å effektivisere de ansatte. Å øke den affektive forpliktelse blant de ansatte er en faktor som det har blitt rettet stor oppmerksomhet mot, ettersom dette er en komponent som har vist seg å være svært effektiv for å yte maksimalt av arbeidskraften innad i organisasjonen.

En signifikant prosentandel av de ansatte innenfor organisasjoner jobber deltid, eller har redusert stilling. Det er derfor høyest relevant å belyse hvilke forskjeller som kan eksistere mellom heltid og deltidsansatte. Forskningen rundt studiene som har fokusert på om det er noen forskjell mellom heltid og deltids ansatte spriker. Det har vist seg at stillingsprosent er et fenomen som ikke kan studeres isolert, men heller i samspill med en rekke andre faktorer. Denne oppgaven tar for seg hvilken effekt ansettelsesforhold som inkluderer stillingsprosent, og avviket mellom ønsket og faktisk stillingsprosent har på utviklingen av affektiv forpliktelse. I tillegg vil denne oppgaven forsøke å gi en forklaring på hvorfor man finner så forskjellige resultater innenfor forskningen på heltid og deltidsansatte.

Høyt sykefravær og høye sluttintensjoner blant ansatte er faktorer som kan koste organisasjonen mye. Denne oppgaven belyser i hvor stor grad den affektive forpliktelsen påvirker sluttintensjoner og sykefravær.

Funnene i denne oppgaven viser at stillingsprosent har en indirekte effekt på affektivt forpliktet. Der ansatte med lav stillingsprosent er mer affektiv forpliktet enn ansatte med høyere stillingsprosent. Men denne effekten viser seg å være marginal. Uønsket stillingsprosent viser seg å være en faktor som har stor effekt på affektiv forpliktelse og sluttintensjoner. Affektiv forpliktelse viser å ha en signifikant effekt på sluttintensjoner, men ikke sykefravær. Den graden av sosial støtte de ansatte føler, viser seg å ha en stor signifikant positiv effekt på utviklingen av affektiv forpliktelse. Denne oppgaven kunne forklare store deler av variasjonen innenfor utviklingen av affektiv forpliktelse og sluttintensjoner, men kunne forklare mindre av variasjonen innenfor sykefravær

Innhold

1.0 INNLEDNING	8
2.0 TEORI	10
2.1 Forpliktelse til organisasjonen	10
2.2 Organisatorisk forpliktelses påvirkning på sykefravær og sluttintensjoner	12
3.0 ANSETTELSESFORHOLD	15
4.0 KONTROLLERER FOR KJØNN	18
4.1 Kjønn sin påvirkning på ufrivillig stillingsprosent	19
5.0 PÅVIRKNINGER AV AFFEKTIV FORPLIKTELSE	20
5.1 Sosial støtte	20
5.2 Jobb-hjem konflikt.....	22
5.3 Autonomi og stresspotensialet i jobben	24
6.0 METODE	29
6.1 Operasjonalisering	29
6.2 Variabler	30
6.3 Kvantitativ metode.....	34
6.4 Valg av enheter og undersøkelsens generaliserbarhet	35
6.5 Reduksjon og konstruksjon av variabler	36
6.6 Roterende faktormatrise	37
6.7 Variabel indeks	39
6.7.1 Affektiv forpliktelse.....	40
6.7.2 Sluttintensjoner	40
6.7.3 Sosial støtte	41
6.7.4 Opplevd stress i jobben.....	42
6.7.5 Jobb-hjem konflikt	42
6.7.6 Autonomi	43
6.7.7 Variabeloversikt.....	44
7.0 ANALYSE	45
7.1 Korrelasjonsmatrise.....	45

7.2 Multivariate analyser	45
7.3 Resultater	51
7.3.1 Total stillingsprosent	51
7.3.2 Uønsket stillingsprosent.....	52
7.3.3 Kjønn	53
7.3.4 Kontrollvariablene sin direkte påvirkning på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær.	54
7.4 Analyse oppsummering	55
7.5 Stianalyse	56
8.0 DRØFTING	59
9.0 KONKLUSJON	70
REFERANSER:	72
VEDLEGG 1: EMPIRISK MODELL	76
VEDLEGG 2: EMPIRISK MODELL	77
VEDLEGG 3: EMPIRISK MODELL	78
VEDLEGG 4: KORRELASJONSMATRISE	79
VEDLEGG 5: SPØRRESKJEMA	80

Liste over tabeller

TABELL 1: FAKTORANALYSE VARIMAX ROTASJON.....	37
TABELL 2: UNIVARIAT ANALYSE: VARIABELINDEKS: AFFEKTIV FORPLIKTELSE	40
TABELL 3: UNIVARIAT ANALYSE: VARIABELINDEKS: SLUTTINTENSJONER	41
TABELL 4: UNIVARIAT ANALYSE: VARIABELINDEKS: SOSIAL STØTTE	41
TABELL 5: UNIVARIAT ANALYSE: VARIABELINDEKS: OPPLEVD STRESS I JOBBEN	42
TABELL 6: UNIVARIAT ANALYSE: VARIABELINDEKS: JOBB-HJEM KONFLIKT	43
TABELL 7: UNIVARIAT ANALYSE: VARIABELINDEKS: AUTONOMI	43
TABELL 8: VARIABELOVERSIKT.....	44
TABELL 9: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL SOSIAL STØTTE	46
TABELL 10: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL: OPPLEVD STRESS I JOBBEN	47
TABELL 11: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL: JOBB-HJEMKONFLIKT	47
TABELL 12: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL: AUTONOMI	48
TABELL 13: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL: AFFEKTIV FORPLIKTELSE	48
TABELL 14: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL: SLUTTINTENSJONER	49
TABELL 15: MULTIVARIAT REGRESJONSANALYSE: AVHENGIG VARIABEL: SYKEFRAVÆR.....	50
TABELL 16: STIANALYSE: STILLINGSPROSENT SIN SAMLEDE EFFEKT PÅ AFFEKTIV FORPLIKTELSE.....	56
TABELL 17: STIANALYSE: STILLINGSPROSENT SIN SAMLEDE EFFEKT PÅ SLUTTINTENSJONER	56
TABELL 18: STIANALYSE: STILLINGSPROSENT SIN SAMLEDE EFFEKT PÅ SYKEFRAVÆR	56
TABELL 19: STIANALYSE: UØNSKET PROSENTSTILLING SIN SAMLEDE EFFEKT PÅ AFFEKTIV FORPLIKTELSE.....	57

TABELL 20: STIANALYSE: UØNSKET PROSENTSTILLING SIN SAMLEDE EFFEKT PÅ SLUTTINTENSJONER.....	57
TABELL 21: STIANALYSE: UØNSKT PROSENTSTILLING SIN SAMLEDE EFFEKT PÅ SYKEFRAVÆR	58
TABELL 22: HYPOTESE OPPSUMMERING	68

Liste over figurer

FIGUR 1: EMPIRISK MODELL	29
--------------------------------	----

1.0 Innledning

Deltidsansatte utgjør en stor del av arbeidskraften i Norge og resten av verden. Det har blitt utført flere studier som ser på forskjeller mellom heltids og deltidsansatte, men funnene fra disse studiene spriker. Denne oppgaven tar for seg ansettelsesforholdet sin direkte og indirekte effekt på utviklingen av affektiv forpliktelse, sykefravær og sluttintensjoner. Med ansettelsesforhold refererer jeg til stillingsprosenten og det eventuelle avviket mellom ønsket og faktisk stillingsprosent til den ansatte (uønsket stillingsprosent). Samtidig blir det kontrollert for faktorene, kjønn, opplevd stress i jobben, opplevd jobb hjem konflikt, opplevd sosial støtte og graden av autonomi. Det finnes store forskjeller blant resultatene innenfor forskningen på heltid og deltidsansatte. Det blir argumentert for at det ikke er noen forskjeller mellom disse to gruppene, med unntak at heltidsansatte deltar mer i organisatoriske aktiviteter i forhold til deltidsansatte. Andre hevder at deltidsansatte er mer affektiv forpliktet enn heltidsansatte fordi deltidsansatte opplever mindre stress knyttet til jobben. Videre hevdes det at heltidsansatte er den gruppen som er mest affektivt forpliktet grunnet i at heltidsansatte deltar mer i organisatoriske aktiviteter i forhold til deltidsansatte og derfor føler en større sosial støtte som resulterer i høyere affektiv forpliktelse blant heltidsansatte.

De fleste større organisasjoner har ansatte med varierende prosentstilling. Samtidig så er det ikke stadfestede funn som konkret kan forklare om det finnes noen forskjeller mellom heltid og deltidsansatte og utviklingen av affektiv forpliktelse. Denne oppgaven tester ut to eventuelle forklaringer på hvorfor disse resultatene spriker. Nr1: Uønsket prosentstilling har en stor effekt på affektiv forpliktelse, og det er ikke stillingsprosenten i seg selv som er en avgjørende faktor, men heller den ansatte sin egen oppfatning av hvilken stillingsprosent som er optimal og om det da er avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent. Og Nr 2 Deltidsansatte føler mindre jobb-hjem konflikt og mindre stress relatert til jobben, dette fører til en høyere affektiv forpliktelse, samtidig så opplever heltidsansatte en større tilhørighet til jobben noe som fører til større grad av opplevd sosial støtte, som igjen har en positiv effekt på affektiv forpliktelse. Disse faktorene veier hverandre ut og gjør det vanskelig å finne konkrete resultater mellom heltid og deltidsansatte.

Utviklingen av affektiv forpliktelse blant de ansatte er alltid ett relevant tema etter som denne faktoren har en stor positiv effekt på de ansatte i organisasjonen. Jeg har en antagelse om at affektiv forpliktelse er en sterk predikator for sluttintensjoner og sykefravær.

Man kan beskrive en organisatorisk forpliktet ansatt som en som følger organisasjonen i tykt og tynt, møter regelmessig opp på jobb, gir full innsats, beskytter organisasjonens eiendeler, mål og verdier (Meyer og Allen 1997:3). Organisatoriske forpliktelse deles i tre komponenter, *Affektiv forpliktelse* som refererer til den følelsesmessige tilknytningen en ansatt har ovenfor organisasjonen, *fortsettende forpliktelse* som refererer til at ansatte merker seg store kostnader ved å forlate organisasjonen, og *normativ forpliktelse* som refererer til at ansatte føler de bør bli i organisasjonen (Meyer og Allen 1997). Det har blitt rettet stor oppmerksomhet mot affektiv forpliktelse, og denne komponenten anses som den mest effektive forpliktelseskomponenten. Denne oppgaven begrenser seg til kun å fokusere på utviklingen av affektiv forpliktelse. Lavt affektivt forpliktet ansatte kan koste organisasjonen mye i form av sykefravær, ansatte som slutter og mindre effektive ansatte. En organisasjon vil derfor tjene på å ha kunnskaper om hvilket tiltak som kan implementeres for å maksimere den affektive forpliktelsen blant de ansatte.

Utvikling av affektiv forpliktelse er et fenomen som ikke kan forklares ut ifra en faktor. Tidligere studier refererer til en rekke faktorer i jobben som kan påvirke utviklingen av affektiv forpliktelse. Det blir argumenter for at jobb-hjem konflikt påvirker utviklingen av affektiv forpliktelse negativt. Videre finner man studier som konkluderer med at opplevd sosial støtte på jobben øker den affektive forpliktelsen blant de ansatte. Andre konkluderer med at ansatte med høy grad av autonomi i jobben vil være mer affektivt forpliktet i forholdt til ansatte med en lavere grad av autonomi. Disse faktorene må kontrolleres for i denne oppgaven fordi jeg mener ansettelsesforholdet kan påvirke utviklingen av affektiv forpliktelse gjennom flere av disse faktorene. Videre hevdes det at ansatte som føler en stor grad av affektiv forpliktelse har lavere sluttintensjoner og kan ha lavere sykefravær

Min problemstilling lyder slik:

«Kan ansettelsesforhold påvirke den affektive forpliktelsen, sluttintensjoner og sykefravær?»

2.0 Teori

2.1 Forpliktelse til organisasjonen

I en organisasjon er forpliktelse en viktig faktor for å maksimalisere arbeidskraften innad i organisasjonen. En organisasjon med høyt tilknyttet ansatte kan også være mer motiverte og mer effektive. Det er også større sannsynlighet for at en “tilknyttet” ansatt blir i organisasjonen enn en “ikke tilknyttet” ansatt (Meyer & Allen 1997). Meyer og Allen beskriver en forpliktet ansatt som en som følger organisasjonen i tykt og tynt, møter regelmessig opp på jobb, gir full innsats, beskytter organisasjonens eiendeler, mål og verdier (Meyer og Allen 1997:3). Meyer og Allen deler organisatorisk tilknytting opp i tre komponenter. *Affektiv tilknytting* som refererer til de følelsesmessige tilknytningene, og i hvor stor grad en identifiserer seg selv med organisasjonen. *Fortsettende tilknytting*, refererer til den investeringen individet har lagt i organisasjonen, og merker seg de kostnadene knyttet til å forlate organisasjonen. Og til sist *normativ tilknytting* som henviser til individer som føler de bør fortsette i organisasjonen (Meyer & Allen 1997). Det argumenteres for å karakterisere disse tre formene innenfor organisatorisk forpliktelse for komponenter for forpliktelse, isteden for ulike typer forpliktelse. Dette er fordi et individ kan ha ulik styrke forpliktelse av alle tre komponentene. Man kan definere organisatorisk forpliktelse slik: “The view that commitment is a psychological state that characterizes the employees relationship with the organization, and has implications for the decision to continue membership in the organization” (Meyer & Allen 1997:11) Denne definisjonen er en fellesnevner for de tre komponentene (også kjent som Meyer og Allen sin “tre komponent modell”). Affektiv forpliktelse anses som den mest effektive komponenten for å maksimere effekten av de ansatte. Denne oppgaven vil derfor begrense seg til å kun fokusere på affektiv forpliktelse, samtidig er det relevant og beskrive de andre formene for forpliktelse, etter som en ansatt sjelden kun føler en form for organisatorisk forpliktelse, men heller en viss grad av alle tre forpliktelseskomponentene.

Affektiv tilknytting referert til den ansatte sin identitet og emosjonelle tilknytning til organisasjonen (Addae, Parboteeah & Velinor 2008). Mowday, Porter og Steer definerer affektiv tilknytting slik: “The relative strenght of an individuals identification with and involment in a particular organization” (Mowday, Porter & Steers 1982:27). En ansatt med en

høy grad av affektiv forpliktelse blir i organisasjonen fordi hun/han selv vil det (Meyer & Allen 1997)

Fortsettende forpliktelse refererer til at den ansatte er bevisst over de kostnadene som er forbundet med å forlate organisasjonen. Ansatte som har en høy grad av fortsettende forpliktelse blir i organisasjonen fordi de føler de må det (Meyer & Allen 1997:56). To variabler er relevante for utviklingen av fortsettende forpliktelse, disse er investeringer og alternativer. Meyer og Allen beskriver at et individ kan investere i en organisasjon på flere måter. En ansatt som har flyttet familien sin nærmere arbeidsplassen, eller en som har investert mye tid i å lære seg ferdigheter som kun er relevant til en organisasjon antas å gjøre investeringer i organisasjonen. Ved å forlate organisasjonen kan den ansatte miste sine investeringer i form av tid, penger og stress (Meyer & Allen 1997:57).

Den andre variabelen for utvikling av fortsettende forpliktelse er alternativer. En ansatt sin oppfatning av hvilke muligheter hun/han har, påvirker graden av fortsettende forpliktelse. Dvs. en ansatt som er under den oppfatningen at hun/han har flere alternativer i jobbsammenheng har større sannsynlighet for å ha mindre fortsettende forpliktelse. Flere faktorer spiller inn for hvordan de ansatte oppfatter sine alternativer. Den generelle tilstanden i økonomien, og jobbmarkedet er faktorer som kan spille inn. Den ansatte sin oppfatning av attraksjonen av sine jobbferdigheter er også en relevant faktor (Meyer & Allen 1997). Det blir påpekt at verken investeringer eller alternativer vil ha noen påvirkning for utviklingen av fortsettende forpliktelse hvis ikke den ansatte er klar over disse faktorene og innvirkningene de måtte ha. Dette betyr at individer i samme situasjon med hensyn til investeringer og alternativer kan oppfatte disse faktorene forskjellige og derfor resultere i forskjellige grader av fortsettende forpliktelse. (Meyer & Allen 1997:58). Utdannelse er en faktor som påvirker "alternativer variabelen". Hvis utdanningen og/eller arbeidserfaringen er relevant for flere organisasjoner vil den ansatte føle at han/hun er mer attraktiv i jobbmarkedet og igjen føle at han/hun har flere alternativer (Meyer & Allen 1997). Jayne (1994) utførte en undersøkelse innenfor fortsettende tilknyttingsfeltet og fant ut at ansatte med barn som i tillegg følte seg forbundet med en "forsørgerrolle" hadde sterk fortsettende tilknytting. Grunnen til dette var at denne gruppen følte en større risiko ved å forlate organisasjonen ved å risikere at man ikke klarer å forsørge barna sine (Meyer & Allen 1997:59).

Normativ tilknytning er den siste komponenten i Meyer og Allen sin beskrivelse av organisatorisk tilknytning. Dette er også den komponenten det er forsket minst på og funnen innenfor dette feltene burde anses som teoretiske istedenfor empiriske. En ansatt med en høy normativ forpliktelse føler at han/hun bør bli i organisasjonen på grunn av at det er det riktige moralske valget. Wiener argumenterer for at normativ forpliktelse utvikles under felles sosialt press som utvikles tidlig i sosialiseringen av en ny ansatt i organisasjonen (Meyer & Allen 1997:61). Normativ tilknytning kan utvikles gjennom at den ansatte lærer at lojalitet til organisasjonen er den anvendbare/passende holdningen. Normativ tilknytning kan også utvikles hvis den ansatte føler at organisasjonen har investert midler i den ansatte som det vil være vanskelig for dette individet å "betale tilbake" (Meyer & Allen 1997). Den ansatte kan da føle seg forpliktet til å bli værende i organisasjonen. Videre kan kulturen i organisasjonen være slik at å bytte jobb er en uting, etter som dette kan gå utover organisasjonen og de andre ansatte (Meyer & Allen 1997).

2.2 Organisatorisk forpliktelses påvirkning på sykefravær og sluttintensjoner

Høyt sykefravær kan medføre store kostnader for en organisasjon. Det er derfor et høyt relevant tema å belyse sykefraværet, samt tiltak som kan iverksettes for å minke sykefraværet. «Absenteeism» blir definert som, mislykkelse ved å møte opp til avtalt arbeid (Davey, Cummings, Newburn-Cook & Lo, 2009). «Absenteeism» er et vidt begrep der sykefravær er et element som faller inn under denne definisjonen. Denne oppgaven ser kun på begrepet sykefravær, og ikke andre faktorer som kan ligge under «absenteeism» begrepet.

Sykefravær kan enten blir rapportert fra det relevante individet på jobben, resulterer i at denne personen må forlate arbeidsplassen. Eller så kan den ansatte melde til arbeidsplassen på forhånd dagen i forveien eller før det avtalte oppmøtet (Garland, Hogan, Kelley, Kim & Lambert, 2013). Videre kan man dele sykefravær inn i to kategorier, unngåelig sykefravær og unngåelig sykefravær. Unngåelig sykefravær er fravær som ikke kunne blitt unngått av individet. Dette kan inkludere sykdom, skade, dårlige værforhold, transportproblemer, eller forsørgelse av en annen syk person (Davey, Cummings, Newburn-Cook & Lo, 2009). Unngåelig sykefravær refererer til fravær som kunne vært unngått av individet. Dette inkluderer, å ringe inn syk grunnet i festing eller sene netter kvelden før, avtale legebesøk eller andre helserelevante undersøkelsesavtaler ved det formålet at møte blir lagt samtidig som

avtalt arbeid. Eller ringe inn syk når man egentlig ikke er det. Studier viser at rundt 30-40 % av alt sykefravær faller under kategorien unngåelig sykefravær syk (Garland, Hogan, Kelley, Kim & Lambert, 2013).

Sykefravær kan direkte og indirekte koste en organisasjon mye. De direkte kostnadene knyttet til sykefravær er blant annet frynsegoder, overtid for andre ansatte, og overbemanning. De indirekte kostnadene inkluderer, sjefer som må investere tiden sin på å bemanne og få utført arbeidsoppgaver som ellers skulle vært utført av den ikke-oppmøtte ansatte. Ekstra arbeid for de andre ansatte, tap av arbeidserfaring, og misnøyen blant andre ansatte som blir tvunget inn til å jobbe overtid. Ved å redusere sykefravær kan en organisasjon bli mer effektiv og spare ressurser (Hogan, Kelley, Kim & Lambert, 2013).

Man kan anta at et individ med høy affektiv tilknytning vil ha mindre sykefravær. En høyt affektiv tilknyttet ansatt har ikke noen unnskyldning for å bli hjemme så lenge det ikke gjelder unngåelig sykefravær. En ansatt med høy affektiv tilknytning vil sannsynlig se på enkelte hindringer som dårlig vær eller transportproblemer som en utfordring som må overvinnes for å komme på jobb, istedenfor en unnskyldning for å bli hjemme. Samtidig kan det være vanskelig å forklare store deler av variasjonen innenfor sykefravær etter som, i følge Garland, Hogan, Kelley, Kim & Lambert (2013) kun 60-70 % av alt sykefravær kategoriseres som unngåelig sykefravær.

Høye sluttintensjoner blant ansatte er en faktor som kan medbringe store kostnader for en organisasjon i form av at ansatte slutter og nye ansatte må læres opp. Klein, Becker og Meyer (2009) hevder at affektiv forpliktelse er en sterk prediktor for sluttintensjoner

H1: Ansatte med høy affektiv tilknytning har lavere sykefravær

H2: Ansatte med lav affektiv tilknytning har større sluttintensjoner

H3: Sluttintensjoner og sykefravær er positivt korrelert

Gellatly utførte en studie for å undersøke om sykefravær var påvirket av affektiv forpliktelse. 166 sykepleiere og servitører ble undersøkt. Resultatene viste at affektiv forpliktelse er negativt korrelert med sykefravær ($r = -.219$). Dvs. Jo høyere affektiv forpliktelse et individ føler jo lavere er sykefraværet. Studiet konkluderer med at sykefravær er i stor grad påvirket av den rettferdige oppfattelsen i organisasjonen og oppfattelsen av hva som er den legetime

holdningen når det kommer til fravær fra jobben. Disse to faktorene er påvirket av affektiv forpliktelse. Affektiv forpliktelse har derfor en indirekte effekt på sykefravær (Gellatly 1995).

Mark John Somers utførte en studie som undersøkte forholdet mellom organisatorisk forpliktelse, sykefravær og sluttintensjonene blant de ansatte. 422 ansatte som jobbet ved et sykehus i USA ble undersøkt. Blant de undersøkte ansatte var 92 % kvinner. Affektiv forpliktelse var negativt korrelert med sykefravær, og denne komponenten av organisatorisk forpliktelse var den eneste som var statistisk signifikant i forholdt til sykefravær og sluttintensjoner, dvs. Jo lavere affektiv forpliktelse man er jo høyere sluttintensjoner og sykefravær har man (Somers 1995).

Garland, Hogan, Kelley, Kim og Lambert utførte en undersøkelse for å se på sammenhengen mellom affektiv forpliktelse og sykefravær og intensjoner om å slutte. Et privat fengsel i USA ble undersøkt. Resultatene støtter en rekke av hypotesene ovenfor. Affektiv forpliktelse var negativt korrelert med sykefravær, Dvs. en organisasjon vil tjene på å iverksette tiltak rettet mot å øke den affektive forpliktelse blant de ansatte (Garland, Hogan, Kelley, Kim og Lambert, 2013). Videre var sykefravær og intensjoner ved å slutte i organisasjonen positivt korrelert med hverandre, affektiv forpliktelse var en mye bedre indikator for å forutse intensjoner om å slutte enn å forutse sykefravær. Grunnen til dette kan være at sykefravær kan hende alle individer uavhengig av individets grad av affektiv forpliktelse. Intensjonen om å slutte, på den andre siden, kan i tilfeller være 100 % grunnet i lav affektiv forpliktelse blant den ansatte.

Roderick Iverson og Donna Buttigieg gjennomførte en studie som så på hvordan affektiv forpliktelse påvirket sykefravær og sluttintensjoner. 505 australske brannmenn ble undersøkt. Affektiv forpliktelse var korrelert med sykefravær ($r = -.27$) og sluttintensjoner ($r = -.60$) (Iverson and Buttigieg 1999)

Edby, Freeman, Rush og Lance utførte en studie for å se på sammenhengen mellom affektiv forpliktelse og sykefravær og sluttintensjoner. Resultatene viser at affektiv forpliktelse er negativt korrelert med sluttintensjoner ($r = -.27$) og sykefravær ($r = -.18$) (Edby, Rush and Lance 1999).

Resultatene fra studiene støtter opp en rekke av hypotesene og henviser til at affektiv forpliktelse er den mest relevante komponenten for å motvirke sykefravær og sluttintensjoner.

Videre ser man at sluttintensjoner og sykefravær er korrelert. Man kan tenke seg at de som har høyt sykefravær, blir syke fordi de ikke trives i jobben. Det er da logisk at begynner å se etter andre jobber.

3.0 Ansettelsesforhold

Denne delen av oppgaven vil ta for seg ansettelsesforholdet sin direkte og indirekte påvirkning på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær. Med ansettelsesforhold refererer jeg til den stillingsprosenten de ansatte jobber, og eventuelle avvik de ansatte har mellom ønsket og faktisk prosentstilling. Tidligere forskningsrapporter som ser på om heltid/deltid har noen påvirkning på affektiv forpliktelse konkluderer med meget forskjellige resultater (Jacobsen 2000). Jeg har en antagelse om at, stillingsprosent indirekte påvirker den affektive forpliktelsen, gjerne gjennom faktorer som deltagelse, jobb-hjem konflikt og jobbtilfredsstillelse. Det argumenteres for at heltidsansatte deltar mer på organisatoriske aktiviteter enn deltidsansatte denne deltagelsen kan føre til at heltidsansatte føler en større sosial støtte. Forskningsartikler finner også en positiv korrelasjon mellom sosial støtte og affektiv tilknytning. På denne måten vil heltidsansatte føle en større tilknytning til jobben enn deltidsansatte. På den andre siden kan man tenke seg at deltidsansatte føler en mindre jobb-hjem konflikt og mindre stress i jobben, grunnet i at deltidsansatte og ansatte med lavere prosentstilling har mere tid å investere i private aktiviteter. Jeg tror at få undersøkelser vil konkludere i en direkte korrelasjon mellom ansettelsesforhold og affektiv forpliktelse, men heller henviser til en indirekte korrelasjon.

H4: Deltidsansatte er mindre affektiv forpliktet enn heltidsansatte

Dag Ingvor Jacobsen skrev videre på dette temaet som berører deltidsansatte sin holdning til jobben og utvikling av organisatorisk forpliktelse i artikkelen «*Managing increased part time: Does part time work imply part time commitment?*». Jacobsen undersøkte ett sykehjem i Norge for å belyse om deltidsansatte var mindre affektivt tilknyttet til organisasjonen enn heltidsansatte.

Artikkelen konkluderer med en rekke relevante funn, blant annet, at deltidsansatte har en sterkere affektiv forpliktelse enn heltidsansatte (Jacobsen:197, 2000). Når dette er sagt så ser

man at deltidsansatt deltar betydelig mindre i jobb relaterte aktiviteter enn en som jobber heltid. Jo flere timer man jobber, jo mer deltar man. Videre konkluderer Jacobsen med at jo mer aktiv man er i jobbrelevante aktiviteter og diskusjoner, jo mer *affektiv forpliktelse* er man (Jacobsen:198, 2000).

Videre funn tilsier at en heltidsansatt opplever mer stress og jobb-hjem konflikt på grunn av at individet faktisk jobber mer enn den deltidsansatt. Dette stresset resulterer i lavere affektiv forpliktelse blant heltidsansatte. Disse to effektene, deltagelse og stress, kan balansere hverandre ut og kan forklare hvorfor tidligere resultater innenfor forskning på effekten av heltid/deltidsansatte spriker (Jacobsen:198 2000).

Wittmer og Martin sin undersøkelse konkluderer med at deltidsansatte med aktiviteter i privatlivet som var lite fleksible og krevde mye tid trivdes betydelig dårligere på jobben enn deltidsansatte som hadde aktiviteter utenfor jobben som var mer fleksible og krevde mindre tid (Wittmer and Martin 2010). Selv om undersøkelsen ikke sammenligner heltidsansatte mot deltidsansatte kan man se at ansatte som har mer krevende roller i privatlivet resulterer i høyere intensjoner om å slutte, dårligere trivsel på arbeidsplassen og lavere affektiv forpliktelse. Man kan ut ifra det anta at to ansatte som har krevende roller utenfor arbeidsplassen, der den ene jobber heltid og den andre jobber deltid, vil den deltidsansatte klare å kombinere jobb og privatliv bedre, grunnet i at den deltidsansatte har mer tid å investere i den private rollen.

Sharon Clinebell og John Clinebell utførte en studie for å finne ulikheter mellom heltid og deltid ansatte og organisatorisk tilknytning. Resultatene viser ingen korrelasjon mellom heltid/deltid og organisatorisk forpliktelse, det var kun organisatorisk deltagelse og inkludering som var korrelerte med heltid/deltid. Der de to faktorene var negativt korrelert med deltid (Clinebell & Clinebell 2007).

Tod J. Thorsteinson utførte en lignende undersøkelse for å se på forskjellen på jobbholdningen (som inkluderer jobb tilfredsstillelse, affektiv forpliktelse, intensjoner om å slutte og deltagelse) blant heltid og deltid ansatte. Undersøkelsen konkluderer med at det var ingen korrelasjon mellom heltid/deltid og jobb tilfredsstillelse, organisatorisk tilknytning og intensjoner om å slutte. Studie fant på den andre siden, at heltidsansatte var mer i organisatoriske aktiviteter enn deltidsansatte (Thorsteinson 2003).

Markey, Kowalczyk og Pomfret utførte en studie som belyser lignende tema. Undersøkelsen fant ingen korrelasjon mellom heltid/deltid og affektiv forpliktelse, men det ble konkludert at deltidsansatte deltar mindre enn heltidsansatte. Det blir også argumenter for at deltidsansatte ikke får muligheten til å delta i samme grad som heltidsansatte, dette fører til at deltidsansatte ekskluderer seg mer og mer fra organisatoriske aktiviteter, og kan derfor føle en svakere sosial støtte (Markey, Kowalczyk og Pomfret, 2003).

Chang og Chelladurai utførte en studie der de sammenlignet heltid og deltidsansatte. 96 deltidsansatte og 82 heltidsansatte i en Koreansk sportsorganisasjon ble undersøkt. Resultatene fra denne undersøkelsen konkluderer med at deltidsansatte scorer betydelig lavere på affektiv forpliktelse i forhold til heltidsansatte. Dette er resultater som de andre artiklene ovenfor ikke finner. I undersøkelsen argumenteres det for at deltagelse er faktoren som gjør heltidsansatte mer affektiv forpliktet enn heltidsansatte (Chang og Chelladurai 2003).

Resultatene fra undersøkelsene ovenfor viser sprikende resultatet når det kommer til en påvisning mellom heltid/deltid og affektiv forpliktelse. Resultatene fra artiklene presentert ovenfor konkluderer med at deltidsansatte deltar mindre enn heltidsansatte i aktiviteter relatert til organisasjonen. Man kan tenke seg at ansatte som har en stor deltagelse i organisasjonen føler et større fellesskap på arbeidsplassen. En følelse av fellesskap er knyttet til affektiv forpliktelse. Det er derfor rimelig å tro at deltagelse er positivt korrelert med affektiv forpliktelse. Samtidig argumenterer Jacobsen (2000) for at det er mulig at deltidsansatte kombinerer jobb og privatliv lettere, denne hypotesen støttes videre av resultatene til Wittmer og Martin (2010). Stress i jobben og organisatorisk deltagelse kan veie hverandre ut. Dette kan være grunnen til at flere artikler ikke finner noen variasjon mellom heltid/deltid og affektiv tilknytning. Videre har jeg en antagelse om at man kan skille mellom frivillig og ufrivillig stillingsprosent. En deltidsansatt som ønsker å jobbe heltid kan man tenke seg utvikler lavere affektiv forpliktelse enn en deltidsansatt som jobber ønsket prosentstilling. Det samme kan gjelde heltidsansatte som ønsker seg en lavere stillingsprosent. Ufrivillig deltidsansettelse kan bety at arbeidstakeren må ha mer enn en jobb, arbeidstakeren kan bli økonomisk avhengig av ektefellen og at lønns og karriere utviklingen blir dårligere (Nergaard: 48. 2004). Ufrivillig heltidsstilling kan resultere i en vanskelig kombinerings av jobb og privatliv, samtidig kan den ansatte føle et høyere nivå av stress knyttet til mange arbeidstimer. Ufrivillig stillingsprosent kan muligens være med å forklare de sprikende resultatene innenfor forskningen på dette feltet.

H5: Ansatte med uønsket stillingsprosent vil ha lavere affektiv tilknytning enn ansatte uten avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent.

Thorsteinson henviser til funn som tilsier at de med en frivillig stillingsprosent hadde en høyere jobb tilfredsstillelse enn de med ufrivillige stillingsprosent. Disse resultatene var derimot relativt svake (Thorsteinson 2003). Samtidig kan vi konkludere med at ansatte med høyere jobbtfredsstillelse også har høyere affektiv tilknytning enn ansatte med lavere jobbtfredsstillelse.

Maynard, Thorsteinson og Parfyonova utførte en studie som konkluderte med at ufrivillig deltidsansatte rapporterte en lave utvikling av affektiv forpliktelse enn frivillig deltidsansatte. Disse funnen støtter hypotesen ovenfor (Maynard, Thorsteinson og Parfyonova 2006).

4.0 Kontrollerer for kjønn

Min antagelse baserer seg på at kvinner jobber mer deltid i forhold til menn. Dette er grunnet i forskjellige faktorer, blant annet at enkelte individer og familiers holdning henger igjen i den tradisjonelle antagelsen om at kvinner i en større grad enn menn arbeider i hjemmet. Enkelte familier kan ha en blandet ordning der kvinnen jobber i en deltidsstilling, eller har redusert stilling.

I FAFO sin rapport som omhandler atypisk arbeid fra 2004 viser rapporten at kun 4 % av mannlige lønsmottakere er deltidsansatte, mens blant kvinner var hele 30 % deltidsansatte (Nergaard 2004). En studie fra Australia så på hvordan stillingsprosent påvirket familielivet. Studiet fant ut at kvinner i en større grad har deltidsstillinger i forhold til menn. Studiet fant også ut at kvinner sin tilfredsstillelse med familielivet var negativt korrelert med stillingsprosent. For menn var trenden motsatt. Videre viser studiet til funn som tilsier at kvinner sin tilfredsstillelse med familielivet er positivt korrelert med partneren sin stillingsprosent. For menn var det ingen korrelasjon mellom partneren sin stillingsprosent og tilfredsstillelse med familielivet. Studiet konkluderer altså med at statistisk sett foretrekker kvinne å jobbe deltid, mens de ønsker å ha en partner som jobber heltid (Booth & Ours 2009). En undersøkelse utført av statistisk sentralbyrå i fant også ut at deltidsarbeid var høyeste blant kvinner i Norge. Sistnevnte studiet argumenterer for at denne løsningen kan

være ideal for familier fordi en slik ordning demper jobb-hjem konflikten. Samtidig med de økonomiske og sosiale vilkårene man har i Norge kan den ene parten jobbe deltid uten at det nødvendigvis setter familien i en dårlig økonomisk situasjon (Kjeldstad og Nymoen 2012).

4.1 Kjønn sin påvirkning på ufrivillig stillingsprosent

Som studiene ovenfor konkluderer med har kvinner i større grad deltidsstillinger i forhold til menn. Dette er heller ikke noen stor overraskelse etter som dette temaet har blitt forsket mye på. Når det kommer til spørsmålet om kjønn er korrelert med ufrivillig stillingsprosent er svaret kanskje ikke like åpenbart.

En studie utført av statistisk sentralbyrå fant ut at det ikke var noen større andel av enten kvinner eller menn som utgjorde den gruppen som jobbet ufrivillig deltidsstilling. For både kvinner og menn var det flere faktorer som kunne påvirke om man jobbet ufrivillig stillingsprosent eller ikke, for eksempel var det større sjanse for at kvinner jobbet ufrivillig stillingsprosent hvis hun fikk barn. Men det var en relativt jevn fordeling av kjønnene i gruppen som jobbet ufrivillig stillingsprosent (Kjeldstad og Nymoen 2012). En annen undersøkelse utført av FAFO undersøkte deltidsansatte og ufrivillig deltidsstilling. Studiet fant ut at kvinner var overrepresentert i gruppen av deltidsansatte som ønsket en høyere stillingsprosent (Nergaard 2004). Resultatene fra sistnevnte undersøkelse betyr ikke nødvendigvis at kvinner i større grad har en ufrivillig stillingsprosent i forhold til menn, fordi det er kun deltidsansatte som er undersøkt, en gruppe vi vet er overrepresentert av kvinner. Og undersøkelsen kontrollerer ikke for ufrivillig stillingsprosent i forhold til de som jobber heltid og ønsker en lavere stilling.

5.0 Påvirkninger av affektiv forpliktelse

5.1 Sosial støtte

En høyt affektivt tilknyttet ansatte blir i organisasjonene fordi han/hun selv vil det (Meyer & Allen 1997). Man kan tenke seg at en faktor som står sentralt i utviklingen av affektiv tilknytning er graden av den sosiale støtten man opplever på jobben. Man kan dele sosial støtte inn i to kategorier, « oppfattet støtte fra medarbeiderne» og «oppfattet støtte fra overordnede». Jeg har en antagelse om at begge faktorene spiller en viktig rolle for utviklingen av affektiv forpliktelse.

H6: Ansatte som opplever en større grad av sosial støtte er mer affektiv forpliktet enn ansatte som opplever en lavere grad av sosial støtte

Thomas W. H. Ng og Kelly Sorensen utførte en studie som så på sammenhengen mellom sosial støtte og holdninger til arbeidet som inkluderer affektiv forpliktelse. Sosial støtte var delt inn i to komponenter, støtte fra overordnede og støtte fra medarbeidere. Undersøkelsen konkluderer med at sosial støtte var positivt korrelert med affektiv forpliktelse der støtte fra overordnede var den viktigste faktoren. Undersøkelsen finner også ut at både støtte fra overordnede og støtte fra medarbeiderne er relatert til oppfattet organisatorisk støtte, som igjen er positivt korrelert med affektiv forpliktelse. Dette peker i retning at ansatte ikke like klart ser skillet mellom oppfattet organisatorisk støtte, oppfattet overordnet støtte og oppfattet støtte fra medarbeiderne. Medarbeiderne ser på avgjørelser fra overordnede som organisasjonenes avgjørelser (Ng and Sorensen 2008).

Rousseau og Aube utførte en lignende studie der de så på sosial støtte og utviklingen av affektiv forpliktelse. 215 ansatte innenfor helsesektoren ble undersøkt. Resultatene viser at sosial støtte kan forklare 21% av variasjonen innenfor utviklingen av affektiv forpliktelse. Slik artikkelen ovenfor konkluderte med var oppfattet støtte fra overordnede sterkest korrelert med utvikling av affektiv forpliktelse. Noe interessant med undersøkelsen er at skiller man oppfattet sosial støtte fra overordnede, og oppfattet sosial støtte fra medarbeiderne inn i to forskjellige uavhengige variabler, forklarer ikke den samlede korrelasjonen mellom de to variablene og affektiv forpliktelse en like stor variasjon. Som om man slår sammen oppfattet

støtte fra overordnede og oppfattet støtte fra medarbeiderne som en variabel (Rousseau og Aube 2010).

Undersøkelsen til Gottlieb og Maitland konkluderer med noen av de samme funnene. De undersøkte sammenhengen mellom sosial støtte, jobbtilfredsstillelse og affektiv forpliktelse. Resultatet viser til at affektiv forpliktelse er korrelert med oppfattet støtte fra overordnede og oppfattet støtte fra medarbeiderne. Støtte fra overordnede er sterkest korrelert med affektiv forpliktelse (Gottlieb & Maitland 2013).

Videre har jeg en antagelse om at sosial støtte fra kolleger er positivt korrelert med stillingsprosent. Dette er basert på en hypotese om at jo mindre man deltar i organisasjonen, dvs, jo lavere stillingsprosent man har, jo mindre sosialiserer man med kolleger. Støtte fra overordnede tror jeg ikke varierer på tvers av heltids og deltidsansatte, grunnet i at overordnede har som oppgave å vise støtte for sine underordnede uavhengig av stillingsprosent.

H7: Ansatte som har høy stillingsprosent vil føle en større grad av sosial støtte i forhold til ansatte med en lavere stillingsprosent.

Et studie ble utført for å undersøke om det var forskjeller mellom heltid og deltidsansatte og deres holdning på arbeidsplassen. Studiet konkluderte med at det var ingen signifikante forskjeller mellom heltid og deltid ansatte, men deltidsansatte deltok mindre i organisatoriske aktiviteter (Thorsteinson 2003). En annen studie utført av Dag. I. Jacobsen konkluderer med samme funnen. Nemlig at deltidsansatte deltar mindre enn heltidsansatte i organisatoriske aktiviteter (Jacobsen 2000).

En studie som så på forskjeller blant heltid og deltidsansatte kunne konkludere med samme resultat som artiklene ovenfor. Nemlig at det er små forskjeller mellom heltids og deltidsansatte, men deltidsansatte deltar mindre i organisatoriske aktiviteter enn heltidsansatte (Clinebell & Clinebell 2007).

Markey Kowalczyk og Pomfret finner også samme tendens i sin undersøkelse, nemlig at deltidsansatte deltar mindre i organisatoriske aktiviteter i forhold til heltidsansatte (Markey Kowalczyk og Pomfret 2003).

5.2 Jobb-hjem konflikt

Jobb- hjem konflikt er en stressende faktor som påvirker individets sitt velvære på jobben. Jobb-hjem konflikter ligger under rollekonflikt kategorien, denne oppgaven begrenser seg til jobb-hjem konflikter og ikke andre rollekonflikt relaterte konflikter. Typiske jobb-hjem konflikter er ansatte som blir stresset fordi oppgaver knyttet til privatlivet kommer i konflikt med jobben, da ofte i sammenheng med tidspress. Man får altså ikke tid til å utføre oppgaver i privatlivet. Man kan tenke seg at ansatte som føler at kvaliteten på privatlivet i stor grad blir redusert på grunn av jobben, «skylder» på organisasjonen for situasjonen i privatlivet.

Dysfunksjonalitet knyttet til utførelse av roller har blitt assosiert med flere konsekvenser, som oftest alltid er negative (Anton:187, 2009). Jobb-hjem konflikter fører til psykologiske belastninger. Det er forventet at disse belastningene fører til lavere organisatorisk forpliktelse.

H8: Ansatte som føler en høy grad av jobb-hjem konflikt vil være laver affektiv forpliktet i forhold til ansatte som føler en lav grad av jobb hjem konflikt.

En studie utført av Concha Anton ble iverksatt for å finne ut om stress relatert til roller påvirket jobb tilfredsstillheten og den organisatoriske forpliktelsen til de ansatte. Undersøkelsen ble utført i Spania i et busselskap og i ett vannforskningsselskap. Videre var rollekonflikt negativt korrelert med jobbtildfredsstillelse. Jobbtildfredsstillelse var igjen positivt korrelert med affektiv tilknytning. Jo mer tilfredsstillt man er med jobben jo mer affektiv tilknyttet er man. Rollekonflikt var ikke direkte, men indirekte knyttet til affektiv forpliktelse (Anton 2009).

Et annet studie utført av Vijaya og Hemamalini undersøkte hvordan jobb-hjem konflikt påvirket affektiv forpliktelse. En rekke studenter ved et universitet ble undersøkt og resultatene viste blant annet, at rollekonflikt er negativt korrelert med affektiv forpliktelse. Jo høyere jobb-hjem konflikt jo lavere affektiv forpliktelse følte man (Vijaya & Hemamalini 2012).

Addae og Parboteeah utførte en studie gjennomført i en del av den offentlige sektoren i St Lucia. Meningen med studiet var å undersøke forholdet mellom jobb-hjem konflikt, og de tre organisatorisk forpliktelseskomponenter. Undersøkelsen konkluderer med at rollekonflikt var negativt korrelert med affektiv forpliktelse (Addae og Parboteeah 2008).

Studiene presentert ovenfor viser til at stress relatert til roller mer spesifikt jobb-hjem konflikt er har en negativ påvirkning på affektiv forpliktelse.

Jeg har en antagelse om at individer med høy stillingsprosent føler en høyere jobb-hjem konflikt enn ansatte med lavere stillingsprosent. Dette er fordi, jobber man mindre har man mere tid til å investere i private aktiviteter, og reduserer sjansen for jobb-hjem konflikt.

H9: Ansatte med høy stillingsprosent vil føle en høyere jobb-hjem konflikt i forhold til ansatte med lavere stillingsprosent.

En undersøkelse utført av Alison, Booth og Ours fant resultater som støtter hypotesen da de undersøkte sammenhengen mellom antall arbeidstimer i uken og jobb-hjem konflikter.

Undersøkelsen konkluderer med interessante funn. Blant annet at kvinner opplever mindre jobb-hjem konflikter når de jobber mindre. Dette funnet finner man på den andre siden ikke hos menn (Alison, Booth og Ours 2007). Dette tilsier at man kan finne sprikende resultater hvis man ikke skiller menn og kvinner når man skal undersøke korrelasjonen mellom stillingsprosent og opplevd jobb-hjem konflikt.

Et lignende studie som undersøkte korrelasjonen mellom stillingsprosent og jobb-hjem konflikt, fant resultater som henviser til at deltidsansatte eller ansatte med lavere stillingsprosent opplevde mindre jobb-hjem konflikt enn de som jobbet heltid. Studiet fant, også i samsvar med artikkelen ovenfor at kvinner var den gruppen som hadde høyest korrelasjon mellom lav stilling og lav jobb-hjem konflikt (Beham, Präg & Drobnič 2012).

Rijswijk, Bekker, Rutte og Croon fant lignende resultater i sin undersøkelse som så på forholdet mellom jobb-hjem konflikt og prosentstilling. Studiet konkluderer med at prosentstilling er positivt korrelert med jobb-hjem konflikt. Studiet henviser til at kvinner var den gruppen som var størst påvirket av stillingsprosent i forhold til hjem-familie konflikt (Rijswijk, Bekker, Rutte og Croon 2004)

5.3 Autonomi og stresspotensialet i jobben

Autonomi

Hackman & Oldham utarbeidet en modell i 1976. Modellen var basert på en egen teori de hadde, som fikk navnet «*job characteristics theory*». Modellen kommer med forslag om hvilket forhold som må være tilstede for at individer skal bli motiverte for å jobbe effektivt på arbeidsplassen (Hackman & Oldham: 250, 1976). Modellen utarbeider videre fem karakteristikk ved en jobb som skulle føre til at de ansatte var motiverte hvis disse karakteristikkene var tilstede i jobben. En av disse faktorene er autonomi i jobben (Hackman & Oldham 1976).

En teori utført av Karasek (1979) omhandler at man kan ved å måle graden av autonomi eller kontroll og graden av den psykologiske belastningen som kommer med jobben, kan man forutsi velværet til den ansatte. Denne modellen ble kalt Control/demand modellen

Demand/Controll

Demand/controll modellen til Robert Karasek deler jobber grovt sett inn i fire kategorier. Der to dimensjoner bestemmer hvilken plassering en jobb får i denne modellen. Disse to dimensjonene er *decision latitude* som er en operasjonalisering av konseptet autonomi og kan bli definert som den autoriteten man har i jobben for å ta kontroll over hvordan man kan utføre arbeidsoppgaven, og i hvor stor grad det er muligheter for å bruke å utvikle nyttige ferdigheter i jobben (Schnall PL, Landsbergis PA, Baker D. 1994). *Psychological demands* er den andre dimensjonen og representerer de stressende faktorene som følger med jobben. Disse faktorene inkluderer, hvor ofte man blir avbrutt under utførelser av arbeidsoppgaver, tidspresset, i hvor stor grad konflikter kan oppstå på arbeidsplassen, tiden man har på å utføre arbeidsoppgaven, andel arbeid som blir utført under press, andel/mengde arbeid, hvor mye konsentrasjon arbeidet krever og i hvor stor grad man blir forsinket fordi man må vente på andre for å utføre arbeidsoppgaven (Jones & Bright 2001). Disse dimensjonene brukes for å definere en jobb innenfor demand/kontroll modellen. De fire kateoriene innenfor denne modellen er, low-strain jobs, active jobs, passive jobs og high-strain jobs.

Low strain jobs, denne jobben har høy «*decision latitude*» og lav «*psychological demand*». En jobb innenfor denne kategorien anses som en sunn jobb der sannsynligheten for å utvikle sykdom relatert til jobben er lav. Disse typer jobber har en positiv effekt på syken, men det

argumenteres for at man utvikler en viss passivitet ovenfor å utvikle innovasjon og forandringer både på egnene veier og på veiene for det kollektive (Schnall, Landsbergis & Baker D 1994). Noen velkjente jobber innenfor denne kategorien er, Arkitekt, reparatør, programmerer og forskningsrelaterte jobber (Karasek & Theorell 1990).

Active jobs, inne for denne kategorien finner man ofte jobber med høyere status eller/og høy utdannelse og profesjoner. Disse jobbene kan blant annet være administrerende direktør, psykiatere, ingeniører og sykepleiere (Karasek & Theorell 1990). «Active jobs, har høy psykologisk demands og høy decision latitude. Dette omtales som en stressende jobb, men samtidig på grunn av individet sin mulighet til å ha høy kontroll over hvordan jobben skal utføres anses jobben som svært givende og kan ha positiv psykologisk effekt (Schnall, Landsbergis & Baker 1994).

Passive jobs, disse jobbene har lav psychological demands og lav decision latitude. En som arbeider innefor denne kategorien får ikke prøvd ut og utviklet ferdighetene sine. Dette kan føre til motivasjonssvikt som igjen kan føre til passivhet og depresjon (Schnall, Landsbergis & Baker 1994). Jobber innenfor denne kategorien er blant annet, vaktmester, vaktpersonell og postmann (Karasek & Theorell 1990).

High-strain jobs, er den siste jobbkategorien i control/demand modellen. Denne jobben har lav decision latitde og høy psychological demand. Jobbene innenfor denne kategorien oppleves ofte som svært stressende og kan føre til store psykologiske problemer. Dette er fordi de ansatte opplever en viss form for lammelse når problemer oppstår, samtidig som de er svært begrenset av regler og rutiner for å løse problemene med egnene kunnskaper. Denne type jobber oppleves også som lite givende og det er veldig begrenset hvor mye viktige ferdigheter man klarer å opparbeide. Jobber innenfor denne kategorien er blant annet, bensinstasjon/kiosk ansatt, servitør og assisterende sykepleier (Karasek &Theorell 1990).

Det er viktig å merke seg at «high psychological demand» ikke er den avgjørende faktoren som forårsaker psykologiske problemer, men det er «decision latitude» eller autonomien man har over arbeidsoppgavene som er mer avgjørende. Mens følelsen av utbrenthet, stress og høyt tempo er mer vanlig for en direktør eller en annen med en høyere jobb som man finner innenfor «active jobs» kategorien så er det det i de jobbene med «high psychological demand» og lav «decistion latitude» man finner de mer alvorlige psykiske sykdommene som depresjon,

tap av selvfølelse og andre psykologiske lidelser. Denne type jobber er overrepresentert i lav-status jobber (Schnall, Landsbergis & Baker 1994).

Både modellen til Hackman og Oldham, og Karasek er relevant i denne delen av oppgaven. Autonomi er en faktor som klart kan påvirke den ansatte sitt velvære i jobben. Videre beskriver Karasek hvilket utslag stress i jobben, eller psykologisk belastning kan ha for den ansatte.

H10: Ansatte med høy grad av autonomi i jobben vil være mer affektivt forpliktet i forhold til ansatte med lav autonomi i jobben.

Park og Searcy utførte en studie for å undersøke korrelasjonen mellom jobb autonomi og affektiv forpliktelse. Undersøkelsen er basert på dataen fra en større undersøkelse fra Storbritannia der omtrent 13 000 ansatte og 1900 overordnede deltok. Resultatene viser at autonomi er positivt korrelert med affektiv forpliktelse ($r = .32$). Videre blir det anbefalt at effekten av jobb autonomi er størst hvis arbeidsoppgaven enten er avansert og/eller i et marked med høy konkurranse (Park and Searcy 2011). Funnene støtter videre hypotesen ovenfor, allikevel kan man merke seg at visse jobb karakteristikk som grad av konkurranse, oppgavens kompleksitet kan være relevante for å få en korrelasjon mellom autonomi og affektiv forpliktelse.

Sekar utførte en lignende undersøkelse. Formålet var å undersøke korrelasjonen mellom jobb autonomi og affektiv forpliktelse. Autonomi ble delt inn i ytterligere 3 komponenter, «work method autonomy», som refererer til graden en ansatt kan bestemme arbeidsoppgavens prosedyre. «work schedule autonomy» som refererer til den graden en ansatt har kontroll over når man vil utføre arbeidsoppgavene og i hvilken rekkefølge oppgavene skal bli utført. Og «work criteria autonomy» som refererer til den graden en ansatt kan velge oppgaver som skal utføres eller hva som skal utføres for å nå ett mål. Disse tre punktene ble utarbeidet av Breugh (1985). Undersøkelsen konkluderer med at autonomi kunne forklare 38 % av variasjonen i utviklingen av affektiv forpliktelse, «criteria autonomy» hadde sterkest korrelasjon med affektiv forpliktelse, etterfulgt av «schedule autonomy» (Sekar 2011). Disse resultatene er relativt like resultatene som Park og Searcy fant i sin undersøkelse.

Galletta, Portoghese og Battistelli utførte en undersøkelse for å se på korrelasjonen mellom jobb autonomi og affektivforpliktelse. 442 sykepleiere ble undersøkt. Undersøkelsen

konkluderer med at affektiv forpliktelse var korrelert med jobb autonomy ($r = .38$) (Galletta, Portoghese and Battistelli 2011). Konklusjonene fra de tre forskningsetikkene presentert her finner de samme funnene. Det er også viktig å merke seg at korrelasjonene mellom autonomi og affektiv forpliktelse er på rundt 32-38% i alle artiklene.

Jeg har en antagelse om at autonomi er positivt korrelert med stillingsprosent. Dette er grunnet i at deltidsansatte har mindre komplekse arbeidsoppgaver i motsetning til heltidsansatte i samme organisasjon. Det er logisk å tenke at ansatte med høye stillinger jobber heltid fordi disse stillingene krever mye styring og oppmerksomhet. En deltidsansatt ville heller fått en stilling som bærer mer preg av rutiner og faste prosedyrer. Innen enkelte profesjoner er det mulige avvik. Typiske forskningsstillinger eller andre profesjoner som selvstendig elektriker, reparatør, heismontør osv. bærer preg av oppgaver med høy autonomi, der de ansatte har muligheten til å jobbe deltid samtidig som man utfører arbeidsoppgavene. Det er derfor viktig å undersøke heltidsansatte mot deltidsansatte innenfor samme organisasjon.

H11: Ansatte med høy stillingsprosent vil ha høyere autonomi i jobben i forhold til ansatte med lavere stillingsprosent.

Et studie utført av Halldén, Gallie og Ying støtter hypotesen. Deltid og heltidsansatte ble undersøkt. Studiet henviser til at heltidsansatte hadde en større grad av autonomi enn deltidsansatte (Halldén, Gallie og Ying 2012). Studiet fant også ut at deltidsansatte i Sverige hadde bedre vilkår enn deltidsansatte i England. Dette var på grunn av sosial goder som fantes i det Svenske systemet. Man kan anta at disse vilkårene er typisk for den skandinaviske modellen og at også norske deltidsansatte har bedre vilkår i form av autonomi og muligheten til å bygge karriere. Forskjellene blant deltidsansatte og heltidsansatte kan derfor være mindre enn studier fra andre deler av verden henviser til.

Opplevd stress i jobben

Som argumentert ovenfor i Demand/Control modellen til Karasek er stress er en faktor som kan påvirke utviklingen av den affektive forpliktelsen. Man kan anta at en person som føler høyt stress knyttet til arbeidsplassen ikke trives i jobben sin i like stor grad som en som føler mindre stress. Samtidig kan en stressende jobb forbindes med en utfordrende jobb, som kan virke utfordrende og spennende for den ansatte.

H12: Ansatte som opplever en høy grad av stress i jobben vil føle lavere affektiv forpliktelse i forhold til ansatte som føler mindre stress i jobben.

Lambert og Paoline fant i sin studie resultater som støtter hypotesen. Undersøkelsen fant ut at jobb stress har en stor påvirkning på jobb tilfredsstillelse. Jobb tilfredsstillelse har igjen en sterk positiv korrelasjon på affektiv forpliktelse. Undersøkelsen konkluderer med at jobb stress er indirekte korrelert med affektiv forpliktelse (Lambert and Paoline 2008).

Jamal utførte videre en studie der resultatene også støtter hypotesen. Undersøkelsen ble utført i både Malaysia og Pakistan der de ansatte arbeidet for et amerikansk selskap. Studiet konkluderer med at ansatte som var høyt affektiv forpliktet følte mindre stress enn de som ikke var like affektivt forpliktet. En ansatt sitt stressnivå kunne bli redusert med 50 % ved å sette inn tiltak for å øke den affektive forpliktelsen (Jamal 2011).

En annen undersøkelse så på lignende fenomen. Korrelasjonen mellom jobb stress og affektiv forpliktelse ble undersøkt. Undersøkelsen fant at 19 % av variasjonen innenfor utviklingen av affektiv forpliktelse kan forklares av opplevd stress i jobben (Ali, Karamat, Noreen, Khurram, Chudary, Nadeem, Jamshaid and Farman 2011).

Videre har jeg en antagelse om at stillingsprosent er positivt korrelert med opplevd stress i jobben. Dette er grunnet i at jo flere timer man tilbringer på arbeidsplassen, jo mer stressende oppleves jobben.

H13: Ansatte med lav stillingsprosent vil oppleve mindre stress i jobben i forhold til ansatte med høyere stillingsprosent.

En Norsk studie undersøkte grunnskolelærere, der det kom fram at de ansatte ønsket en stilling lavere enn 100 % stilling, etter som det var betraktet stressende å jobbe fulltid (Skisland 1999).

Videre studier henviser til resultater som tilsier at det er små forskjeller mellom heltid og deltidsansatte. Ingen av studiene henviser til økt opplevd stress blant heltidsansatte sammenlignet med deltidsansatte (Thorsteinson 2003) (Markey, Kowalczyk & Pomfret 2003).

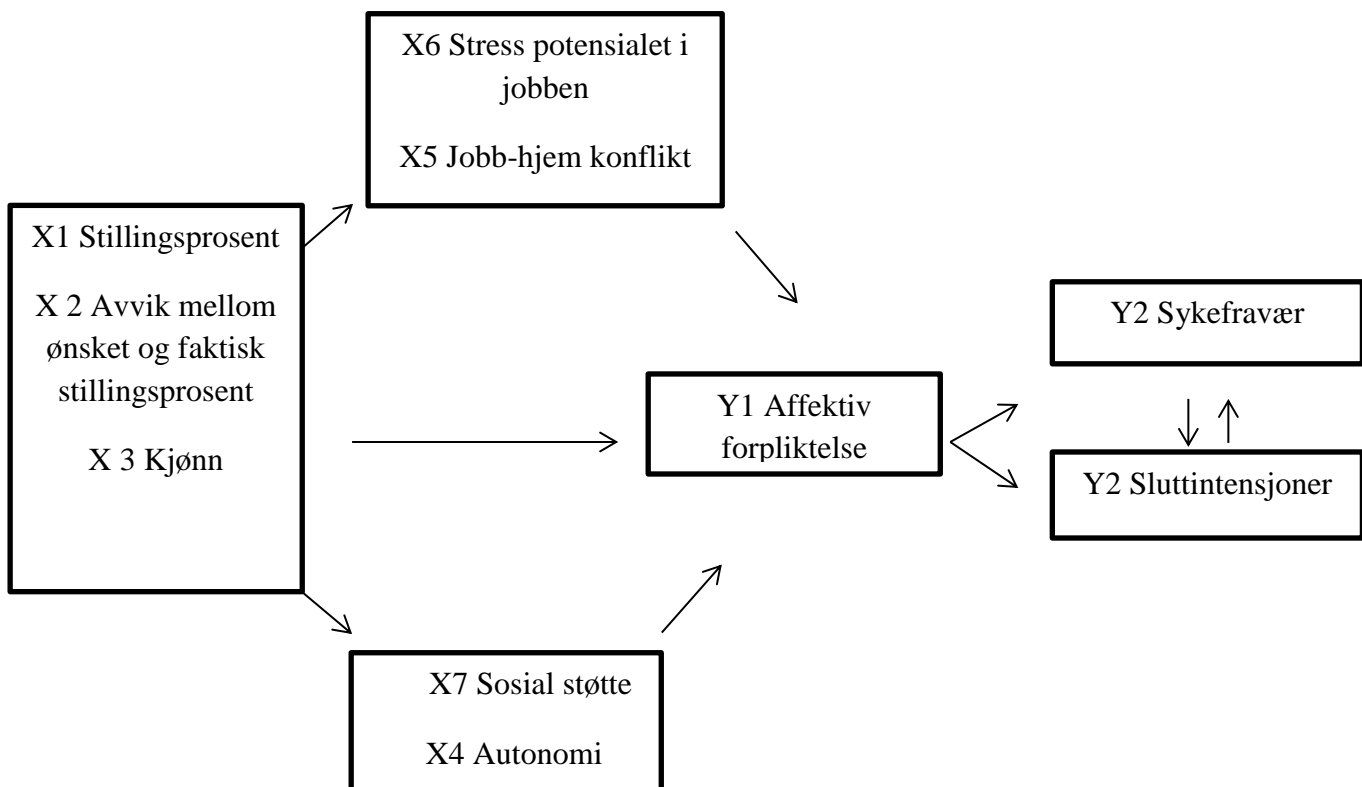
6.0 Metode

6.1 Operasjonalisering

Min problemstilling lyder slik: ««Kan ansettelsesforhold påvirke den affektive forpliktelsen, sluttintensjoner og sykefravær?»»

Problemstillingen illustreres i figuren nedenfor

Figur 1: Empirisk modell



6.2 Variabler

Affektiv forpliktelse

Den avhengige variabelen Y1 er tatt ut fra Mayer og Allen sin 3 komponent modell. Man kan definere *affektiv tilknytning* slik: Den ansatte sin identitet og emosjonelle tilknytning til organisasjonen (Addae, Parboteeah & Velinor 2008). Utsagnene som jeg anvender for å operasjonalisere affektiv forpliktelse er tatt ut fra «Meyer and Allen's affective commitment scale» (Mayer and Allen 1997). Samme utsagn blir anvendt i flere forskningsetikker, blant annet av Rhoades, Eisenberger og Armeli (2001), Addae, Parboteeah og Velinor(2008) og Anton (2009).

Utsagnene lyder:

- *«Jeg opplever en sterk tilhørighet til organisasjonen»*
- *«Jeg føler meg følelsesmessig tilknyttet organisasjonen»*
- *«Denne enheten betyr mye for meg rent personlig»*
- *«Jeg opplever meg som en «del av familien» i denne enheten»*

Svaralternativene på disse påstandene er rangert mellom 1-5 der 1= helt uenig og 5= helt enig.

Sykefravær

Den avhengige variabelen sykefravær Y2 kan man kan man definere slik: mislykkelse ved å møte opp til avtalt arbeid (Davey, Cummings, Newburn-Cook & Lo, 2009).

For å måle sykefravær Y2 bruker jeg følgende utsagt: «Hvor mange dager var du fraværende fra jobb på grunn av sykdom i 2012?» Det er 5 mulige svaralternativer.

1 = Hadde ikke fravær

2 = 1-3 dager

3 = 4-16 dager

4 = 17-56 dager

5 = mer enn 56 dager

Jeg antar at de ansatte svarer ærlig på undersøkelsen og at fraværet de oppgir er i samsvar med demmes reelle fravær fra 2012. Grunnen til at jeg ikke tar i bruk det reelle fraværet er fordi disse opplysningene er svært sensitive og en godkjenning som gir innsyn i slik informasjon ville vært meget tidskrevende.

Sluttintensjoner

For å måle sluttintensjoner benytter jeg følgende utsagn:

- «Jeg søker aktivt etter andre jobber utenfor SSHF»
- «Hvis det dukker opp tilbud om en relevant jobb utenfor SSHF vil jeg ikke nøle med å ta den»
- «Det er lite sannsynlig at jeg jobber ved SSHF ved utgangen av 2013»

Til disse utsagnene finnes det 5 svaralternativer. Der 1= helt uenig og 5= helt enig

Ansettelsesforhold

I ansettelsesforhold-delen fokuserer jeg på stillingsprosent. For å måle ansettelsesforholdet bruker jeg følgende utsagn.

1. «Hva er ditt ansettelsesforhold ved SSHF?»

Svaralternativene består av å fylle inn prosentstilling fra 0-100 %, Enten vikariat eller fast stilling.

2. «Hvilken stillingsprosent kunne du ideelt sett tenke deg?»

Svaralternativet består av å skrive inn ønsket stillingsprosent.

3. «Jobber du mer enn din ordinære stillingsstørrelse?»

Svaralternativene dette utsagnet er

- Svært ofte
- Ofte

- *Av og til*
- *Sjelden*
- *Aldri*

Opplev stress i jobben

Slik figuren ovenfor illustrerer, er opplevd stress i jobben en variabel jeg tror påvirker utviklingen av affektiv forpliktelse. Opplevd stress i jobben variabelen er basert på Demand/Controll teorien til Robert Karasek. Teorien argumenterer for at høye psykologiske krav og lav kontroll over jobben har negative psykologiske utfall for den ansatte (Karasek and Theorell 1990). Det er «krav delen som blir operasjonalisert i denne delen av undersøkelsen. Utsagnene er videre formulert av Nordisk ministerråd i «QPS Nordic General questionnaire for psychological and social factors at work» (Nordic Council of Ministers Project 42.50.01.01). Disse utsagnene er brukt i flere medarbeiderundersøkelser blant annet i Studentskipnaden i Agder. Samme utsagn ble også anvendt i tidligere masteroppgaver av både Svartstad (2010) og Stringa (2011).

Utsagende lyder:

- *«Arbeidsbelastningen min er ujevn, slik at arbeidet hopper seg opp»*
- *«jeg opplever at jeg mange ganger ikke har tid til å gjøre oppgaven så godt som jeg kunne ønske»*
- *«Jeg opplever arbeidsoppgavene mine som svært krevende»*
- *«Jeg utfører arbeidsoppgaver som jeg skulle hatt mer opplæring for å utføre»*
- *«Mine spesialkunnskaper og ferdigheter er nyttige i arbeidet mitt»*
- *«Arbeidet mitt er utfordrende på en positiv måte»*

Til disse utsagnene finnes det 5 svaralternativer. Der 1= helt uenig og 5= helt enig

Jobb-hjem konflikt

For å måle opplevd jobb-hjem konflikt benytter jeg følgende utsagn.

- *«Kravene i jobben kommer ofte i konflikt med det jeg har tenkt å gjøre i fritiden»*
- *«Jeg kan selv bestemme arbeidstiden min»*

- «den tiden jeg bruker på jobben gjør det vanskelig å få tid til det jeg kunne tenke meg å gjøre i fritiden»
- «Ting jeg burde ha gjort på fritiden, blir ikke gjort på grunn av jobben»
- «Jeg er ofte så sliten av jobben at jeg ikke klarer å gjøre det jeg hadde tenkt å gjøre på fritiden»
- «Jeg må stadig endre mine planer på grunn av jobben»
- «Jeg har ofte dårlig samvittighet for at jeg prioriterer jobben framfor venner og familie»

Til disse utsagnene finnes det 5 svaralternativer. Der 1= helt uenig og 5= helt enig

Sosial støtte/Organisatorisk støtte

For å måle sosial og organisatorisk støtte benytter jeg følgende utsagn

- «Jeg har et godt forhold til mine nærmeste kolleger»
- «Mine kolleger støtter meg i det daglige arbeidet»
- «Jeg får hjelp av mine kolleger når jeg trenger det»
- «Jeg har et godt forhold til min nærmeste leder»
- «Min nærmeste leder støtter meg i mitt daglige arbeid»
- «Jeg får hjelp av min nærmeste leder når jeg trenger det»

Til disse utsagnene finnes det 5 svaralternativer. Der 1= helt uenig og 5= helt enig

Autonomi

Autonomi variabelen er basert på Krav/Kontroll teorien til Robert Karasek. Det er «Kontroll» delen som blir operasjonalisert i denne delen av undersøkelsen. Utsagnene er videre formulert av Nordisk ministerråd i «QPS Nordic General questionnaire for psychological and social factors at work» (Nordic Council of Ministers Project 42.50.01.01).

For autonomi bruker jeg følgende utsagn:

- «Jeg kan selv påvirke mengden arbeid som blir tildelt meg»

- «Jeg kan selv bestemme mitt arbeidstempo»
- «Jeg kan selv bestemme når jeg skal ta pauser»
- «Jeg kan selv påvirke beslutninger som er viktig for mitt arbeid»

Til disse utsagnene finnes det 5 svaralternativer. Der 1= helt uenig og 5= helt enig

Avvik mellom ønsket og faktisk prosentstilling

Denne variabelen viser avviket mellom de ansatte sin ønsket og faktiske prosentstillingen. Og viser til ansatte med uønsket stillingsprosent. Variabelen er konstruert på følgende måte. Først ble variablene stillingsprosent for fast ansatt og vikariat summert, denne nye variabelen dannet total stillingsprosent. Dermed ble den total stillingsprosent og ønsket prosentstilling lagt sammen der jeg subtraherte verdiene. Videre ble summen av denne variabelen kvadrert for å unngå negative verdier. For å oppheve kvadreringen trakk jeg ut kvadratroten. Variabelen må tolkes som jo større den er jo større er avviket mellom ønsket og faktisk stillingsprosent.

6.3 Kvantitativ metode

En kvantitativ tilnærming baserer sin datainnsamlingsmetode på spørreskjemaer. Spørsmålene er utformet på forhånd, dette gir forskeren en mulighet til å gå i bredden på temaet han/hun ønsker å belyse, samtidig som respondenten blir holdt innenfor de relevante temaene (Johannessen og Tuft 2002). Dette studiet er et tverrsnittstudium. Dvs. at jeg kun måler fenomenene i ett tidspunkt i tid. Dette er også en svakhet som forekommer i en slik studie og når man benytter spørreskjema.

Jeg baserer flere av mine hypoteser på at prosentstilling påvirker den affektive forpliktelsen. Og at den affektive forpliktelsen påvirker sykefraværet. Videre tror jeg at flere faktorer som stresspotensialet i jobben og opplevd jobb-hjem konflikten videre påvirker både den affektive forpliktelsen og sykefraværet. Spørsmålene som er utarbeidet i spørreundersøkelsen baserer seg på flere anvendte teorier som Mayer og Allen sin tre komponentmodell, Robert Karasek sin Control/Demand model/teori og job characteristic theory av Oldham og Hackman. Jeg

bruker kvantitativ metode fordi jeg mener dette er den beste måten for å belyse min problemstilling.

6.4 Valg av enheter og undersøkelsens generaliserbarhet

Jeg valgte å teste ut min problemstilling på Sørlandet sykehus (SSHF). Grunnen til dette er fordi SSHF er en større organisasjon som har et bredt spenn av ansatte med forskjellige yrkesfelt og utdanningsbakgrunn. Videre er SSHF en arbeidsplass der man finner ansatte med en stor variasjon av ansettelsesforhold. Disse forskjellene blant de ansatte gjør SSHF til en ideal organisasjon å studere for og finne statistiske resultater blant de forskjellige variablene. Sykehus er et internasjonalt fenomen, så resultatene kan være mer relevante også utenfor Norge. Enhetene er alle ansatte ved SSHF. Internt i SSHF utføres det også en lignende undersøkelse, utarbeidet av administrasjonen. SSHF sin egen undersøkelse har en kvalitativ tilnærming, basert på intervjuer. Siden denne masteroppgaven og SSHF sin undersøkelse utføres over samme tidsperiode, vil min kvantitative analyse fungere som et supplement til SSHF sin egen undersøkelse. Dette gir grunnlag for et tettere samarbeid mellom meg selv og SSHF.

Spørreskjemaet ble utarbeidet av Dag Ingvar Jacobsen ved universitetet i Agder, Elin Fjeldbraaten ved SSHF, og administrasjonen i SSHF. Jeg bidro med enkelte innspill under konstruksjonen av undersøkelsen. Det ble organisert møter for å finne et felles synspunkt for hvilke variabler som skulle belyses i undersøkelsen og for og diskutere om spørsmålene var enkle og forståelige for respondentene. Det ble lagt stor vekt på tiltak for og ikke gjøre undersøkelsen for lang og komplisert for respondentene.

Undersøkelsen blir utgitt på mail, sendt ut av administrasjonen på SSHF. Ledelsen tok seg av både distribusjonene og innsamlingen av dataen til denne undersøkelsen. Den elektroniske undersøkelsen blir liggende tilgjengelig på nett i 3 uker. Etter 2 uker blir det utsendt purringer for ansatte som enda ikke har utført undersøkelsen. Det ble i forkant av undersøkelsen sendt ut et informasjonsskriv til ledere av forskjellige deler av organisasjonen for å forklare meningen med undersøkelsen. Disse lederne informerte videre sine underordnede. Dette tiltaket ble iverksatt for å forsøke å maksimere svarprosenten. Svarprosenten kom på 65 % og utgjorde 3462 enheter, noe jeg mener er et meget tilfredsstillende antall for å utføre denne undersøkelsen.

Jeg ønsker å belyse begrensninger i denne undersøkelsen for å se hvor generaliserbare disse funnene er. Undersøkelsen ble utført på Sørlandet sykehus (SSHF). Utvalget av respondenser var ikke begrenset til enkelte deler av organisasjonen, men omhandlet hele sykehuset. Dette var med det formålet å undersøke tendenser på tvers av arbeidsoppgaver, utdanningsbakgrunn og stilling. I tillegg må det stilles spørsmål til måleapparatene jeg har benyttet meg av.

Affektiv forpliktelse baserer seg på Meyer og Allen sin tre-komponent modell som omhandler affektiv, fortsettende og normativ forpliktelse. Denne oppgaven begrenser seg til kun affektiv forpliktelse. De påstandene og spørsmålene jeg benyttet for å måle affektiv forpliktelse er tatt ut fra «Meyer and Allen's affective commitment scale» (Mayer and Allen 1997). Påstandene som opprinnelig er skrevet på engelsk er oversatt til Norsk. Noen spørsmål kan ha en betydning på et språk som kan ha en annen betydning på Norsk. Når dette er sagt føler jeg at måleapparatet for affektiv forpliktelse er godt grunnet i at spørsmålene er utformet av personer med erfaring innenfor dette feltet. Ytterligere bekrefter faktoranalysen spørsmålene sin validitet.

Sykefravær måles ved at respondentene selv svarer hvor mye de har vært syke det siste året. Jeg antar at det er enkelte feil i respondenter svar grunnet i at han/hun selv ikke husker fraværet sitt eller grunnet i andre årsaker. Samtidig mener jeg at respondenten har en nokså god forståelse om sitt eget sykefravær. Det faktiske sykefraværet til respondentene ville være optimalt, men grunnet i at denne informasjonen er svært sensitiv ville tilgangen til slik informasjon være for tidskrevende for denne oppgaven.

6.5 Reduksjon og konstruksjon av variabler

I denne delen av oppgaven skal jeg utføre faktoranalyse for enkelte av variablene i spørreskjemaet mitt. Jeg benytter varimax faktoranalyse. Formålet med en faktoranalyse er å redusere flere variabler til en variabel. Dette gjør man fordi enkelte ganger måler man flere dimensjoner av et fenomen i flere variabler. Variablene som blir reduserte i faktoranalysen er: Affektiv forpliktelse, sluttintensjoner, stresspotensialt i jobben, sosial støtte, jobb-hjem konflikt og autonomien i jobben. I en slik analyse kan en faktorladning ha verdi av 0,63-0,70 betraktes som veldig bra. Og verdier over 0,71 betraktes som utmerket (Johannesen 2002).

6.6 Roterende faktormatrise

Faktoranalysen viser at de fleste variablene danner faktorer vi ønsker. Faktor nr 1 danner komponenten for «sosial støtte», faktor nr 2 danner komponenten for «jobb-hjem konflikt», faktor nr 3 danner komponenten for «affektiv forpliktelse», faktor nr 4 danner komponenten for «autonomi», Faktor nr 5 danner komponenten for «stresspotensialet i jobben» og faktor nr 6 danner komponenten for «sluttintensjoner». Jeg ønsker å lage en roterende faktormatrise, med unntak av spørsmål 30,31 og 33 siden disse ikke tilhørte de ønskede faktorene eller hadde for lav faktorladning.

Tabell 1: Faktoranalyse. Varimax rotasjon. Faktorer med eigenvalue >1.

	Komponenter					
	1	2	3	4	5	6
9. Jeg har et godt forhold til mine nærmeste kolleger	,755	-,091	,284	-,024	,007	,054
10. Mine kolleger støtter meg i det daglige arbeidet	,772	-,096	,305	-,053	-,035	,055
11. Jeg får hjelp av mine kolleger når jeg trenger det	,767	-,106	,243	-,007	-,084	,053
12. Jeg har et godt forhold til min nærmeste leder	,831	-,061	,120	,122	-,046	-,207
13. Min nærmeste leder støtter meg i det daglige arbeidet	,811	-,064	,092	,110	-,082	-,201
14. Jeg får hjelp av min nærmeste leder når jeg trenger det	,827	-,084	,083	,121	-,086	-,197
15. Jeg opplever en sterk tilhørighet til enheten	,386	-,084	,753	,043	-,018	-,166
16. Jeg føler meg 'følelsesmessig knyttet' til enheten	,226	-,034	,874	,056	-,042	-,143
17. Denne enheten betyr mye for meg rent personlig	,196	-,042	,870	,035	-,030	-,150
18. Jeg opplever meg som en 'del av familien' i denne enheten	,253	-,059	,837	,022	-,070	-,106

26. Arbeidsbelastningen min er ujevn, slik at arbeidet hoper seg opp	-,056	,175	,003	-,093	,759	,025
27. Jeg opplever at jeg mange ganger ikke har tid til å gjøre oppgaven så godt som jeg kunne ønske	-,070	,242	-,018	-,182	,769	,051
28. Jeg opplever arbeidsoppgavene mine som svært krevende	-,032	,215	,019	-,050	,733	-,004
29. Jeg utfører arbeidsoppgaver som jeg skulle hatt mer opplæring for å utføre	-,069	,124	-,127	,049	,612	,104
32. Kravene i jobben kommer ofte i konflikt med det jeg har tenkt å gjøre i fritiden.	-,038	,765	-,047	-,023	,219	,057
34. Den tiden jeg bruker på jobben gjør det vanskelig å få tid til det jeg kunne tenke meg å gjøre i fritiden	-,059	,858	-,037	-,039	,101	,061
35. Ting jeg burde ha gjort på fritiden, blir ikke gjort på grunn av jobben	-,073	,862	-,040	-,038	,125	,068
36. Jeg er ofte så sliten av jobben at jeg ikke klarer å gjøre det jeg hadde tenkt å gjøre på fritiden	-,147	,626	-,059	-,145	,275	,068
37. Jeg må stadig endre mine planer på grunn av jobben	-,085	,793	-,023	-,123	,099	,066
38. Jeg har ofte dårlig samvittighet for at jeg prioriterer jobben fremfor venner og familie	-,080	,778	-,041	-,086	,143	,090
55. Jeg kan selv påvirke mengden arbeid som blir tildelt meg	,019	-,043	,007	,811	-,117	-,002
56. Jeg kan selv bestemme mitt arbeidstempo	,035	-,143	-,008	,854	-,106	,027
57. Jeg kan selv bestemme når jeg skal ta pauser	,001	-,123	-,011	,807	,015	,024

58. Jeg kan selv påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid	,147	-,046	,137	,720	-,040	-,118
59. Jeg søker aktivt etter andre jobber utenfor SSHF	-,090	,123	-,155	-,021	,033	,834
60. Hvis det dukker opp tilbud om en relevant jobb utenfor SSHF vil jeg ikke nøle med å ta den	-,111	,136	-,230	-,061	,127	,751
61. Det er lite sannsynlig at jeg er ansatt på SSHF ved utgangen av 2013	-,097	,069	-,071	,017	,027	,790

Tabellen viser at variablene danner de faktorene jeg ønsket. Jeg vil videre konstruere nye variable ut ifra faktoranalysen. Spørsmål nr 9-14 vil danne den nye variabelen «sosial støtte». Spørsmål nr 15-18 vil danne variabelen «affektiv forpliktelse». Spørsmål nr 26-29 vil danne variabelen «stresspotensialet i jobben». Spørsmål nr 32-38, med unntak av spørsmål 33, vil danne «jobb-hjem konflikt». Spørsmål nr 55-58 vil danne variabelen «autonomi». Spørsmål nr 59-61 vil danne variabelen «sluttintensjoner».

6.7 Variabel indeks

Faktorene som danner de forskjellige variablene er omgjort til nye variabler. Denne delen av oppgaven tar for seg en univariat analyse av de nye variablene. For denne analysen benytter jeg frekvensanalyse. Gjennomsnittet forteller oss gjennomsnittsverdien for den gitte variabelen. Standardavviket forteller oss gjennomsnittsavviket fra gjennomsnittet. Det er ingen fast regel for hva som er et høyt eller lavt standardavvik, etter som dette kan variere veldig blant forskjellige variabler. Cronbach's Alpha sier noe om at spørsmålene måler det samme. For eksempel at spørsmålene som omhandler affektiv forpliktelse faktisk måler den affektive forpliktelsen. En alpha verdi er bedre jo høyere den er. Verdier på over .50 er en godkjent verdi.

6.7.1 Affektiv forpliktelse

Faktormatrisen for affektiv forpliktelse viser faktorladninger på mellom .750-.870 som i følge Johannesen (2003) kvalifiseres som utmerket. Jeg velger derfor å slå sammen disse spørsmålene for å danne en ny variabel. Disse fire variablene blir slått sammen i SPSS under «compute variable», der blir de summert sammen og delt på antall variabler som for denne variabelen er fire. Den nye variabelen blir kalt «Affektiv forpliktelse» og har en variasjonsbredde fra 1-5 der 1=lavt affektiv tilknyttet og 5= høyt affektiv tilknyttet.

Frekvensanalysen viser at den gjennomsnitte affektive forpliktelsen blant de 3414 undersøkte er 3,87, noe som er relativt høyt, med et lavt standardavvik på 0.89. Denne variabelen fungerer som avhengig variabel.

Tabell 2: Univariat analyse: Variabelindeks: Affektiv forpliktelse

N= 3414

Missing= 48

Gjennomsnitt	3,8785
Median	4,0
Standardavvik	,89513
Alpha:	,916

6.7.2 Sluttintensjoner

Faktormatrisen for sluttintensjoner viser faktorladninger mellom .750-.830. Denne faktorladningen klassifiseres som utmerket (Johannesen 2003). Jeg valgte derfor å slå sammen disse variablene til en ny variabel. Disse variablene blir slått sammen i SPSS under «Compute variable» der de blir summert og delt på antall variabler som for denne variabelen er tre. Verdiene i den nye variabelen har en variasjonsbredde på 1-5 der 1= lave sluttintensjoner og 5= høye sluttintensjoner. Frekvensanalysen viser at gjennomsnittet er 1,79 og standardavviket er lavt med en verdi på .934. Denne variabelen vil fungere som avhengig variabel og får navnet, «sluttintensjoner».

Tabell 3: Univariat analyse: Variabelindeks: Sluttintensjoner

N=3398

Missing=64

Gjennomsnitt	1,7911
Median	1,333
Standardavvik	.93464
Alpha:	,773

6.7.3 Sosial støtte

Faktormatrisen for sosial støtte viser faktorladninger fra .750-.827. Igjen kan vi konstanter at denne verdien er svært høy. Jeg har derfor slått sammen disse variablene i en ny variabel med SPSS under «Compute variabel» variablene blir summert og delt på antall variabler som for denne variabelen er 6. Den nye variabelen har verdier med en variasjonsbredde fra 1-5 der 1=lav sosial støtte og 5= høy sosial støtte. Frekvensanalysen viser at gjennomsnittet av opplevd sosial støtte ligger på 4,4 som kan anses som høyt. Standardavviket er lav med en verdi på .713

Tabell 4: Univariat analyse: Variabelindeks: Sosial støtte

N=3401

Missing=61

Gjennomsnitt	4,40
Median	4,66
Standardavvik	.713
Alpha:	,904

6.7.4 Opplevd stress i jobben

Faktormatrisen for stresspotensialet i jobben viser en faktorladning fra .612-.779. Selv om denne ladningene er lavere enn verdien til de tidligere variablene, er de fortsatt i følge Johannessen (2003) gode verdier. Jeg har derfor slått disse variablene sammen i en ny variabel med SPSS under «Compute variabel» variablene blir summert og delt på antall variabler som for denne variabelen er fire. Den nye variabelen sine verdier har en variasjonsbredde fra 1-5 der 1= lavt stresspotensial i jobben og 5= høyt stresspotensial i jobben. Frekvensanalysen viser at gjennomsnittet ligger på 2,79. Standardavviket er lavt med en verdi på .839. Denne nye variabelen vil bli kalt «Stresspotensialet i jobben» og vil fungere som en uavhengig variabel.

Tabell 5: Univariat analyse: Variabelindeks: Opplevd stress i jobben

N=3386

Missing=76

Gjennomsnitt	2,79
Median	2,75
Standardavvik	.839
Alpha:	,751

6.7.5 Jobb-hjem konflikt

Faktormatrisen for jobb-hjem konflikt viser ladninger der den laveste verdien er på .626 og den høyeste på .862. Jeg har derfor slått disse variablene sammen i en ny variabel med SPSS under «Compute variabel» variablene blir summert og delt på antall variabler som for denne variabelen er fire. Den nye variabelen har verdier med en variasjonsbredde fra 1-5 der 1= lav jobb-hjem konflikt og 5= høy jobb-hjem konflikt. Frekvensanalysen viser at gjennomsnittet ligger på 2,10 med et lavt standardavvik på .903. Denne nye variabelen blir kalt «Opplevd jobb-hjem konflikt og vil fungere som en uavhengig variabel.

Tabell 6: Univariat analyse: Variabelindeks: Jobb-hjem konflikt

N=3394

Missing=68

Gjennomsnitt	2,10
Median	2,00
Standardavvik	.903
Alpha:	,894

6.7.6 Autonomi

Faktormatrisen for autonomi viser ladninger med den laveste verdien på .720 og den høyeste verdien på .851. Jeg har derfor slått disse variablene sammen i en ny variabel med SPSS under «Compute variabel» variablene blir summert og delt på antall variabler som for denne variabelen er 6. Den nye variabelen har verdier med en variasjonsbredde fra 1-5 der 1=lav autonomi og 5= høy autonomi. Frekvensanalysen viser at gjennomsnittet ligger på 2,76 med et lavt standardavvik på .903. Denne nye variabelen blir kalt for «Autonomi» og vil fungere som en uavhengig variabel.

Tabell 7: Univariat analyse: Variabelindeks: Autonomi

N=3413

Missing=49

Gjennomsnitt	2,76
Median	2,75
Standardavvik	.984
Alpha:	,872

Tabellen nedenfor viser en oversikt over alle variablene.

6.7.7 Variabeloversikt

Tabell 8: Variabeloversikt

Variabel	Mean (std)	Verdispenn	
Total stillingsprosent	88,9 (16.8)	1-100	
Uønsket stillingsprosent		0= ingen avvik	100= stort avvik
Kjønn	1,79 (.408)	1= mann	2= kvinne
Sosial støtte	4.4 (.713)	1= lav grad	5= høy grad
Stresspotensialet i jobben	2.79 (.839)	1= lav grad	5= høy grad
Jobb-hjemkonflikt	2.10 (.903)	1= lav grad	5= høy grad
Autonomi	2.76 (.984)	1= lav grad	5= høy grad
Affektiv forpliktelse	3.87 (.895)	1= lav grad	5= høy grad
Sluttintensjoner	1.79 (.934)	1= lav grad	5= høy grad
Sykefravær	2.39 (1.03)	1= lav grad	5= høy grad

7.0 Analyse

7.1 Korrelasjonsmatrise

Vedlegg Nr.4 viser en korrelasjonsmatrise der alle 10 variablene er lagt inn. Matrisen viser bivariate korrelasjoner mellom variablene. Analysen viser styrken og retningen på korrelasjonen, og om resultatet er statistisk signifikante. Pearsons R viser styrken mellom variablene. En verdi på .50 og over anses som en meget sterk korrelasjon, en verdi på .40-20 anses som en relativt sterk korrelasjon, og verdier på under .20 som svake (Johannesen 2003). Positive eller negative fortegn på Pearsons R viser retningen på korrelasjonen. Matrisen viser for eksempel en korrelasjon mellom affektiv forpliktelse og sluttintensjoner der $r = -.351$. siden vi vet at variabelen sluttintensjoner har et verdispenn fra 1-5 der 1= lave sluttintensjoner og 5= høye sluttintensjoner kan vi tyde at jo mer affektiv forpliktelse man føler seg jo mindre sluttintensjoner har man. Signifikansnivå sier noe om sannsynligheten for å finne de samme resultatene ved å ta ut et nytt utvalg fra populasjonen. Er signifikantnivået på under 0.05 er det en sannsynlighet på 95% at vi får de samme resultatene i populasjonen og man kan anses slike resultater som statistisk signifikante (Hellevik 2002).

Matrisen viser sterke korrelasjoner mellom flere av variablene. Den sterkeste korrelasjonen finner man mellom affektiv forpliktelse og sosial støtte ($r = .506$). Korrelasjonen mellom affektiv forpliktelse og total prosentstilling er ikke statistisk signifikant. Ingen av korrelasjonen er sterkere enn $r = .506$ og vi kan derfor konstanter er lavere sannsynlighet for multikolaritet mellom variablene.

7.2 Multivariate analyser

I denne delen av oppgaven går jeg dypere i analysen for å se i hvor stor grad variasjonen i variablene kan forklares ut ifra de uavhengige variablene jeg har valgt.

En multivariat regresjonsanalyse viser i hvilken stor grad de uavhengige variablene påvirker den avhengige variabelen når alle de uavhengige variablene er kontrollert for. R^2 forklarer den totale variasjonen i den avhengige variabelen som kan forklares ut ifra de uavhengige variablene (Johannesen 2003). Standardisert Beta eller *betakoeffisienten* forteller oss hvor mye stigning man får på den avhengige variabelen når man stiger ett poeng på den uavhengige

variabelen. Jo sterkere verdi på Beta, jo mer effekt har den uavhengige variabelen på den avhengige variabelen (Midtbø 2007). For å se om resultatet er statistisk signifikant benytter vi F-verdien og den tilhørende signifikant verdien. Hvis F-verdien er over 2, og den tilhørende signifikantverdien er under 0.5 kan vi klassifisere resultatet som statistisk signifikant. Hver variabel har også en signifikansverdi, denne også må være under 0.05 for at vi kan anse effekten av denne variabelen som statistisk signifikant.

Tabell 9: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel sosial støtte

	Beta	Sig
Total prosentstilling	-.040	.044
Avvik prosentstilling	-.085	.000
Kjønn	.050	.008

R^2 (adjusted) = .008

F-verdi: 9.414, Sig: .000

Ut ifra tabellen kan vi se at alle variablene har et signifikansverdi på under .050 disse variablene har derfor en statistisk signifikant påvirkning på den avhengige variabelen sosial støtte. Total prosentstilling har en beta verdi på -.040 som tilsier at jo høyere prosentstilling man har jo mindre sosial støtte føler man. Uønsket prosentstilling viser samme tendens der jo mer avvik man har mellom ønsket og faktisk prosentstilling jo mindre sosial støtte opplever man. Den siste variabelen kjønn, viser at kvinner føler en større sosial støtte i forhold til menn. R^2 har en verdi på .008 som tilsier at kun 0,8 % av den totale variasjonen av sosial støtte kan forklares ut ifra de uavhengige variablene

Tabell 10: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel: Opplevd stress i jobben

	Beta	Sig
Total prosentstilling	.112	.000
Avvik prosentstilling	.070	.000
Kjønn	-.021	.272

R² (adjusted) = .013

F-verdi: 13.858, Sig: .000

Tabellen viser at stillingsprosent og uønsket stillingsprosent har en statistisk signifikant påvirkning på den uavhengige variabelen, opplevd stress i jobben. Total prosentstilling viser at jo høyere stilling man har jo mer stress opplever man på jobben. Videre viser tabellen at jo høyere avvik man har jo mer stress opplever man på jobben. R² har en verdi på .013 som tilsier at kun 1,3 % av den totale variasjonen innenfor opplevd stress i jobben kan forklares ut ifra de uavhengige variablene.

Tabell 11: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel: Jobb-hjemkonflikt

	Beta	Sig
Total prosentstilling	.137	.000
Avvik prosentstilling	.146	.000
Kjønn	-.038	.041

R² (adjusted) = .030

F-verdi: 30.964, Sig: .000

Tabellen viser at totalt stillingsprosent, uønsket stillingsprosent og kjønn har en statistisk signifikant påvirkning på jobb-hjem konflikt. Total prosentstilling har en betaverdi på .137 som tilsier at jo høyere stillingsprosent man har jo høyere jobb-hjem konflikt opplever man. Uønsket prosentstilling viser at jo mer avvik man har mellom ønsket og faktisk prosentstilling jo mer jobb-hjem konflikt opplever man. Videre viser modellen at kvinner opplever en mindre grad av jobb-hjem konflikt sammenlignet med menn. R² verdien ligger på 0.30 som

tilsier at 3 % av variasjonen innenfor jobb-hjem konflikt kan forklares ut ifra de uavhengige variablene.

Tabell 12: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel: Autonomi

	Beta	Sig
Total prosentstilling	.093	.000
Avvik prosentstilling	-.044	.020
Kjønn	-.125	.000

R² (adjusted) = .034

F-verdi: 36.013, Sig: .000

Tabellen viser at alle de uavhengige variablene har en statistisk signifikant påvirkning på autonomi. Jo høyere prosentstilling man har jo mer autonomi opplever man i jobben. Jo mer avvik man har mellom ønsket og faktisk prosentstilling jo mindre autonomi føler man at har i jobben. Tabellen viser også til at kvinner har mindre autonomi i forhold til menn. R² har en verdi som tilsier at 3,4 % av den totale variasjonen innenfor autonomi kan forklares ut ifra de uavhengige variablene.

Tabell 13: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel: Affektiv forpliktelse

	Beta	Sig
Total prosentstilling	-.028	.107
Avvik prosentstilling	-.067	.000
Kjønn	.046	.006
Sosial støtte	.486	.000
Stresspotensialet i jobben	-.020	.272
Jobb-hjem konflikt	-.031	.097
Autonomi	.026	.124

R² (adjusted) = .267

F-verdi: 149.453, Sig: .000

Tabellen viser at kun avvik prosentstilling, kjønn og sosial støtte har en statistisk signifikant påvirkning på affektiv forpliktelse. Jo mer avvik man har mellom ønsket og faktisk prosentstilling jo mindre affektiv forpliktelse er man. Kvinner er mer affektivt forpliktet sammenlignet med menn. Sosial støtte er den variabelen som har størst effekt på affektiv forpliktelse med en betaverdi på .486. Dvs. jo mer sosial støtte man føler jo mer affektivt forpliktet er man. R^2 har en verdi som tilsier at de uavhengige variablene kan forklare 26,7 % av variasjonen innenfor utviklingen av affektiv forpliktelse.

Tabell 14: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel: Sluttintensjoner

	Beta	Sig
Total prosentstilling	.050	.008
Avvik prosentstilling	.067	.000
Kjønn	-.030	.090
Sosial støtte	-.092	.000
Stresspotensialet i jobben	.064	.001
Jobb-hjem konflikt	.128	.000
Autonomi	-.030	.092
Affektiv forpliktelse	-.269	.000

R^2 (adjusted) = .179

F-verdi: 78.423 Sig: .000

Tabellen viser at alle de uavhengige variablene med unntak av autonomi og kjønn har en statistisk påvirkning på sluttintensjoner. Total prosentstilling har en positiv effekt på sluttintensjoner der jo høyere prosentstilling man har jo høyere sluttintensjoner har man. Avvik prosentstilling viser at jo høyere avvik man har jo høyere sluttintensjoner har man også. Jo mer sosial støtte man opplever på arbeidsplassen jo lavere sluttintensjoner har man. Jo mer stress man opplever i jobben jo høyere sluttintensjoner har man. Det samme gjelder for jobb-hjem konflikt, der jo mer jobb-hjem konflikt man opplever jo høyere sluttintensjoner har man. Til slutt har affektiv forpliktelse en negativ påvirkning på sluttintensjoner der jo mer affektiv forpliktet man føler seg jo lavere er sluttintensjonene. Affektiv forpliktelse er også den variabelen som kan forklare mest av variasjonen innenfor sluttintensjoner. R^2 har en verdi

som tilsier at de uavhengige variablene kan forklare 17,9 % av den totale variasjonen innenfor sluttintensjoner.

Tabell 15: Multivariat regresjonsanalyse: Avhengig variabel: Sykefravær

	Beta	Sig
Total prosentstilling	.031	.132
Avvik prosentstilling	.050	.012
Kjønn	.099	.000
Sosial støtte	-.044	.048
Stresspotensialet i jobben	-.006	.787
Jobb-hjem konflikt	.022	.295
Autonomi	-.054	.006
Affektiv forpliktelse	-.028	.198

R^2 (adjusted) = .019

F-verdi: 8.488, Sig: .000

Tabellen viser at det kun er avvik prosentstilling, kjønn, sosial støtte og autonomi som er statistisk signifikante. Beta verdiene for disse variablene viser at avvik mellom ønsket prosentstilling og faktisk prosentstilling fører til høyere sykefravær. Videre er kvinner mer syke enn menn. Autonomi viser at jo mer autonomi man opplever at jobben har, jo mindre sykefravær får man. Tabellen viser også at jo mer sosial støtte man opplever jo mindre syk er man. R^2 verdien viser at 1,9 % av variasjonen innenfor sykefravær kan forklares ut ifra de uavhengige variablene.

7.3 Resultater

Denne delen av oppgaven tar for seg påvirkningene variablene har på hverandre. Analysen viser flere direkte og indirekte koblinger mellom de uavhengige og de avhengige variablene.

7.3.1 Total stillingsprosent

Direkte effekter

Modellene viser betaverdiene mellom de forskjellige variablene. Total prosentstilling har en direkte påvirkning på sluttintensjoner, der jo høyere prosentstilling man har jo høyere sluttintensjoner har man. Stillingsprosent har ikke noen direkte påvirkning på affektiv forpliktelse eller sykefravær.

Videre kan vi se at stillingsprosent har flere direkte påvirkninger på kontrollvariablene. Total stillingsprosent påvirker direkte opplevd stress i jobben, der jo mer man jobber jo mer stress opplever man. Videre påvirker stillingsprosent direkte både jobb hjem konflikt, sosial støtte og autonomi.

Indirekte effekter

Resultatene fra regresjonsanalysen viser at total stillingsprosent har en indirekte påvirkning på sluttintensjoner gjennom opplevd stress i jobben og jobb-hjem konflikt. Der jo høyere stillingsprosent man har jo mer stress og jobb-hjem konflikt opplever man, disse to variablene har en positiv påvirkning på sluttintensjoner. Ansatte med høyere stillingsprosent vil derfor ha høyere sluttintensjoner i forhold til ansatte med lavere stillingsprosent. Total prosentstilling har en indirekte påvirkning på både affektiv forpliktelse og sykefravær, men begge disse effektene er marginale. Analysen viser at jo høyere stillingsprosent man har jo mindre sosial støtte opplever man. Sosial støtte har igjen en positiv påvirkning på affektiv forpliktelse. Dvs. ansatte med høy stillingsprosent vil være mindre affektivt forpliktet.

For å oppsummere hadde prosentstilling en effekt på både affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær, selv om disse effektene var svake. Stillingsprosent hadde en

direkte, samt indirekte effekt på sluttintensjoner, og en indirekte effekt på affektiv forpliktelse og sykefravær.

7.3.2 Uønsket stillingsprosent

Direkte effekter

Uønsket stillingsprosent hadde en direkte effekt på affektiv forpliktelse, der jo høyere avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent jo lavere er den affektive forpliktelsen. Uønsket prosentstilling hadde også en direkte effekt på både sluttintensjoner og sykefravær. Der ansatte med avvik hadde høyere sykefravær og høyere intensjoner om å slutte.

Uønsket prosentstilling hadde en direkte effekt på alle kontrollvariablene. Uønsket prosentstilling er den eneste uavhengige variabelen som har en direkte effekt på alle de andre avhengige variablene. Ansatte med uønsket prosentstilling opplevde mer stress og jobb-hjem konflikt. Ansatte med uønsket prosentstilling opplevde også en lavere autonomi og sosial støtte.

Indirekte effekter

Uønsket stillingsprosent påvirker indirekte affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær. Ansatte med uønsket stillingsprosent opplever mer stress på jobben og mer jobb-hjem konflikt. Begge disse kontrollvariablene har en positiv effekt på sluttintensjoner. Videre opplever ansatte med uønsket stillingsprosent en lavere sosial støtte som har en positiv effekt på affektiv forpliktelse, og en negativ effekt på sluttintensjoner. Ansatte med uønsket stillingsprosent opplevde også mindre autonomi som har en negativ effekt på sykefravær.

Uønsket prosentstilling hadde en direkte og indirekte effekt på affektiv forpliktelse, sykefravær og sluttintensjoner. Der ansatte med uønsket stillingsprosent var lavere affektivt forpliktet, hadde større sluttintensjoner og hadde mer sykefravær.

7.3.3 Kjønn

Direkte effekter

Kjønn viser seg å ha en direkte effekt på affektiv forpliktelse og sykefravær, men ikke sluttintensjoner. Analysen tilsier at kvinner er mer affektivt forpliktet i forhold til menn. Samtidig har kvinner mer sykefravær i forholdt til menn.

Kjønn har en direkte påvirkning på flere av kontrollvariablene. Kvinner føler en laver grad av autonomi og jobb-hjem konflikt i forhold til menn. Kvinner føler mer sosial støtte i forhold til menn.

Indirekte effekter

Kjønn har en indirekte effekt på affektiv forpliktelse, sykefravær og sluttintensjoner.

Affektiv forpliktelse blir påvirket indirekte av kjønn gjennom sosial støtte, der kvinner føler en større sosial støtte, og sosial støtte har en positiv effekt på affektiv forpliktelse. Kjønn påvirker sluttintensjoner indirekte gjennom både sosial støtte og jobb-hjem konflikt, der kvinner gjennom de to kontrollvariablene føler lavere sluttintensjon i forhold til menn. Kjønn påvirker sykefraværet indirekte gjennom autonomi, der kvinner føler en laver grad av autonomi i forhold til menn, og autonomi har en negativ effekt på sykefravær. Kvinner er gjennom denne indirekte effekten mer syke i forhold til menn.

7.3.4 Kontrollvariablene sin direkte påvirkning på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær.

Opplevd stress i jobben

Opplevd stress i jobben påvirker sluttintensjoner direkte, der jo mer stress man føler jo høyere sluttintensjoner får man.

Jobb-hjem konflikt

Jobb-hjem konflikt har en direkte positiv effekt på sluttintensjoner, der ansatte med høy jobb-hjem konflikt føler større sluttintensjoner.

Sosial støtte

Sosial støtte påvirker den affektive forpliktelsen direkte med en høy betaverdi på .486. Sosial støtte påvirker også sluttintensjoner direkte der jo mer sosial støtte man opplever jo lavere sluttintensjoner har man. Videre påvirker sosial støtte indirekte sluttintensjoner gjennom affektiv forpliktelse.

Autonomi

Autonomi har kun en direkte effekt på sykefravær der jo mer autonomi man opplever jo mindre sykefravær har man.

7.4 Analyse oppsummering

I metodedelen lagde jeg en empirisk modell som fremstilte min problemstilling og mine hypoteser. Modellen i vedlegg Nr. 1 viser variablenes effekt på affektiv forpliktelse. Vedlegg Nr. 2 viser variablene sin effekt på sykefravær, og vedlegg Nr. 3 viser variablene sin effekt på sluttintensjoner. Modellene viser direkte og indirekte effekter.

Resultatene viser for det første at total prosentstilling hadde kun en direkte effekt på sluttintensjoner, men en indirekte påvirkning på affektiv forpliktelse, sykefravær og sluttintensjoner. Effekten prosentstilling hadde på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær er lav. Avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent hadde en direkte og indirekte effekt på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær. Kjønn hadde en direkte effekt på affektiv forpliktelse og sykefravær. Kjønn hadde indirekte effekter på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær. Total prosentstilling, uønsket prosentstilling, kjønn, opplevd stress i jobben, jobb-hjem konflikt, sosial støtte og autonomi kunne forklare 26,7 % av den totale variasjonen innenfor affektiv forpliktelse. De samme variablene i tillegg til affektiv forpliktelse forklarte 17,9 % av variasjonen innenfor sluttintensjoner, der affektiv forpliktelse var den variabelen som forklarte mest av variasjonen med en beta verdi på -0.269 . Alle variablene med unntak av sluttintensjoner kunne kun forklare 1,9 % av variasjonen innenfor sykefravær.

7.5 Stianalyse

En stianalyse består av flere regresjonsligninger som til sammen beskriver en modell med direkte og indirekte effekter (Ringdal: 431, 2013). Modellen forklarer hvilke variabler som kan forklare størst del av den totale effekten.

Tabell 16: Stianalyse: Stillingsprosent sin samlede effekt på affektiv forpliktelse

Indirekte effekt:	Via sosial støtte	$(-0.040) \times 0.486 = -0.019$
Sum Indirekte effekter		-0.019
+ Direkte effekt		0
= Samlede effekter		-0.019

Tabellen viser kun en indirekte effekt via sosial støtte. Denne effekten er svært lav.

Tabell 17: Stianalyse: Stillingsprosent sin samlede effekt på sluttintensjoner

Indirekte effekt:	Via jobb hjem-konflikt	$0.137 \times 128 = 0.017$
	Via opplevd stress i jobben	$0.112 \times 0.064 = 0.0071$
	Via sosial støtte og affektiv forpliktelse	$(-0.040) \times 0.486 \times (-0.269) = 0.0052$
Sum indirekte effekt:		0.0293
+ Direkte effekt:		0.05
= Samlet effekt av stillingsprosent:		0.079

Den direkte effekten står for ca. 63 % av den totale effekten. Av de indirekte er stien via jobb-hjem konflikt viktigst

Tabell 18: Stianalyse: Stillingsprosent sin samlede effekt på sykefravær

Indirekte effekt	Via sosial støtte	$(-0.040) \times (-0.044) = 0.0017$
	Via autonomi	$0.093 \times (-0.054) = -0.005$
Sum indirekte effekter:		-0.0000085
+ Direkte effekt		0

= Samlet effekt av stillingsprosent:	-0.0000085
--------------------------------------	-------------------

Den samlede effekten er -0.0000085. De indirekte effektene via sosial støtte og autonomi veier hverandre ut. Denne effekten er så svak at vi kan anse den som ubetydelig.

Tabell 19: Stianalyse: Uønsket prosentstilling sin samlede effekt på affektiv forpliktelse

Indirekte effekt:	Via sosial støtte	$(-0.085) \times 0.486 = -0.041$
Sum indirekte effekter:		-0.041
+ Direkte effekt:		-0.067
= Samlet effekt av uønsket stillingsprosent:		-0.108

Den direkte effekten står for ca. 60 % av den totale effekten.

Tabell 20: Stianalyse: Uønsket prosentstilling sin samlede effekt på sluttintensjoner

Indirekte effekt:	Via opplevd stress i jobben	$0.070 \times 0.064 = 0.0044$
	Via jobb-hjem konflikt	$0.146 \times 0.128 = 0.018$
	Via affektiv forpliktelse	$(-0.067) \times (-0.269) = 0.018$
	Via sosial støtte	$(-0.085) \times (-0.092) = 0.007$
	Via sosial støtte og affektiv forpliktelse	$(-0.085) \times 0.486 \times (-0.269) = 0.011$
Sum indirekte effekt:		0.0584
+ Direkte effekt		0.067
= Samlet effekt av uønsket prosentstilling		0.1254

Den direkte effekten står for overkant av halvparten av den totale effekten. Av de indirekte effektene er det stien via affektiv forpliktelse samt stien via jobb-hjem konflikt som er viktigst.

Tabell 21: Stianalyse: Uønsket prosentstilling sin samlede effekt på sykefravær

Indirekte effekt:	Via sosial støtte:	$(-0.085) \times (-0.044) = 0.003$
	Via autonomi:	$(-0.044) \times (-0.054) = 0.002$
Sum indirekte effekter:		0.005
+ Direkte effekt:		0.050
= Samlet effekt av uønsket prosentstilling:		0.055

Den direkte effekten står for ca. 90 % av den totale effekten. Begge de indirekte effektene står for omtrent 5 % hver av den totale effekten.

8.0 Drøfting

Hensikten med denne oppgaven er å teste ut i hvilken stor grad ansettelsesforhold påvirker affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær. Jeg har en antagelse om at flere av de uavhengige variablene sin effekt går gjennom kontrollvariablene sosial støtte, jobb-hjem konflikt, opplevd stress i jobben og autonomi.

Meyer og Allen utviklet tre komponent modellen som omhandler tre forskjellige dimensjoner av forpliktelse ansatte kan føle ovenfor organisasjonen. Disse tre formene for forpliktelse er affektiv, fortsettende og normativ forpliktelse (Meyer og Allen 1997). Denne oppgaven begrenser seg til kun å se på affektivforpliktelse. Affektiv forpliktet ansatte anses som viktig for en organisasjon fordi det øker de ansatte sin effektivitet og øker andre gunstige trekk blant de ansatte. I analysen har jeg tatt med følgende variabler for å forsøke å forklare variasjonen i utviklingen av affektiv forpliktelse. Prosentstilling, avvik mellom ønsket og faktisk prosentstilling og kjønn. I tillegg har jeg tatt med kontrollvariablene sosial støtte, stresspotensialet i jobben, jobb-hjem konflikt og autonomi. Det har vært sprikende resultater i studiet rundt stillingsprosentens påvirkning på affektiv forpliktelse. Clinebell og Clinebell (2007) argumenterer for i sin artikkel at de ikke finner noen forskjell innen utviklingen av affektiv forpliktelse mellom heltid og deltidsansatte. Dette utsagnet støttes videre av Throsteinson (2003) som fant samme resultat i sin studie. Chang og Chelladurai (2003) fant på den andre siden ut at stillingsprosent var positivt korrelert med affektiv forpliktelse, mens Jacobsen (2000) refererer til funn i sin studie som tilsier at deltidsansatte var mer affektivt forpliktet enn heltidsansatte. Ufrivillig stillingsprosent kan være en faktor som kan være med å forklare de sprikende resultatene innenfor dette feltet. Ansatte kan ønske seg enten høyere eller lavere stillingsprosent i forholdt til den faktiske stillingsprosenten. På denne måten kan ansatte være fornøyde med stillingsprosenten, noe som jeg antar øker den affektive forpliktelsen til organisasjonen. Og samtidig kan en annen ansatt med samme stillingsprosent være misfornøyd med stillingsprosenten som igjen senker den affektive forpliktelsen til organisasjonen. Det blir foreslått en alternativ forklaring for de sprikende resultatene. Nemlig at deltidsansatte opplever mindre stress knyttet til jobben og mindre jobb hjem konflikt fordi de har mer tid til å dedikere til private aktiviteter. Dette er faktorer som øker den affektive tilknytelse blant deltidsansatte. På den andre siden deltar heltidsansatte mer i organisatoriske aktiviteter, som igjen resulterer i at de føler en større sosial støtte. Dette er en faktor som øker

den affektive tilknytelse blant heltidsansatte. Disse to faktorene kan veie hverandre ut og føre til uklare resultater innenfor denne forskningen

Prosentstilling sin påvirkning på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær

Resultatene fra denne undersøkelsen viser at prosentstilling ikke har noen direkte statistisk signifikant påvirkning på affektiv forpliktelse. Jeg finner derimot en indirekte påvirkning mellom stillingsprosent og affektiv forpliktelse, gjennom sosial støtte. I motsetning til tidligere studier viser analysen at stillingsprosent negativt påvirker sosial støtte, der ansatte med høy stillingsprosent føler en lavere sosial støtte. Stillingsprosent har derfor en indirekte effekt på affektiv forpliktelse, der deltidsansatte er mer affektiv forpliktet enn heltidsansatte, men denne effekten er svært liten. Stillingsprosenten kunne derfor forklare svært lite av variasjonen innenfor utviklingen av affektiv forpliktelse, med kun en indirekte effekt gjennom sosial støtte. Vi kan derfor i lys av disse resultatene forkaste hypotese 4. Disse resultatene støtter til en grad til eksisterende studier av Clinebell og Clinebell (2007), Thorsteinson (2003) og Markey, Kowalczyk og Pomfret (2003) som hevder at det ikke finnes noen forskjeller mellom heltid og deltidsansatte og affektiv forpliktelse.

Stillingsprosent hadde ingen direkte påvirkning på sykefravær, men heller en indirekte effekt gjennom autonomi. Resultatene viser at stillingsprosent positivt påvirker autonomi, som igjen negativt påvirker sykefraværet. Heltidsansatte har derfor mindre sykefravær i forhold til deltidsansatte.

Stillingsprosenten hadde en direkte og flere indirekte effekter på sluttintensjoner.

Stillingsprosent hadde en positiv påvirkning på opplevd stress i jobben og jobb-hjem konflikt, begge disse variablene hadde en positiv effekt på sluttintensjoner. Dette tilser at ansatte med høy stillingsprosent har høyere sluttintensjoner i forhold til ansatte med lavere stillingsprosent.

Analysen viser at stillingsprosent hadde en marginal påvirkning på affektiv forpliktelse, gjennom sosial støtte der deltidsansatte var mer affektiv forpliktet. Dette resultatet støtter ikke opp Jacobsens utsagn om at heltidsansatte føler mer sosial støtte og er derfor mer affektivt forpliktet. Stillingsprosent hadde derimot en større påvirkning på sluttintensjoner. Resultatene

viser til en direkte effekt mellom stillingsprosent og sluttintensjoner. Stillingsprosent hadde flere indirekte effekter på sluttintensjoner, gjennom opplevd stress i jobben, jobb-hjem konflikt og sosial støtte. Både de direkte og indirekte effektene viser at ansatte med høy stillingsprosent har høyere sluttintensjoner.

Stillingsprosent hadde en marginal effekt på affektiv forpliktelse, der deltidsansatte var mer affektivt forpliktet. Stillingsprosent hadde en minimal effekt på sykefravær, men denne effekten var så lav at den burde regnes som ubetydelig. Stillingsprosent hadde en svak effekt på sluttintensjoner. Stillingsprosent hadde en effekt på både jobb-hjem konflikt og stress, men ingen av disse to variablene hadde noen påvirkning på affektiv forpliktelse. Deltidsansatte opplevde også mer sosial støtte i forhold til heltidsansatte. Jeg finner derfor ingen støtte i antagelsen om at faktorene stress, jobb-hjem konflikt og sosial støtte kan veie hverandre ut og skape uklare resultater i forskningen mellom heltid og deltdansatte.

Uønsket prosentstilling sin påvirkning på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær

Variabelen uønsket prosentstilling har en direkte og flere indirekte effekter på affektiv forpliktelse. Dvs. jo mer avvik den ansatte har jo mindre affektiv forpliktet føler hun/han seg. Dette kan bety at både heltid og deltidsansatte kan være både fornøyde og samtidig misfornøyde med sin stillingsprosent, og det kan derfor være vanskelig å måle en effekt av stillingsprosenten sin påvirkning på affektiv forpliktelse, fordi stillingsprosent ikke er et isolert fenomen, men må heller måles i samspill med den den ansatte sin tilfredsstillelse eller misnøye med sin egen stillingsprosent. I lys av disse resultatene kan man tenke seg at store sprikinger innenfor resultatene for dette feltet kan skyldes nettopp denne effekten. Andre variabler som, den generelle økonomiske tilstand til den ansatte og hvor mye tid private aktiviteter krever for den enkelte ansatte kan derfor være relevante faktorer, etter som dette kan påvirke den ansatte sin ønskede stillingsprosent. Uønsket prosentstilling har en direkte effekt på alle variablene i denne undersøkelsen, alle effektene har uønskede utfall for organisasjoner. Uønsket prosentstilling påvirker sykefravær direkte der de ansatte med uønsket prosentstilling har mer sykefravær. Den samme tendensen finner man mellom uønsket prosentstilling og sluttintensjoner, der ansatte med uønsket prosentstilling har større sluttintensjoner. Man kan tenke seg at ansatte som enten jobber mer eller mindre enn det man ønsker blir lei av situasjonen og ønsker heller å finne seg en annen jobb som tilfredsstiller den

ansatte sin ønskede stillingsprosent. Det samme gjelder for sykefravær, der uønsket prosentstilling kan føre til stressende situasjoner for den ansatte i forskjellige former, som bekymring for den private økonomien til ansatte som ønsker å jobbe mer, eller en stadig forverring av privatlivet som blir nedprioritert av for mye jobbing, til ansatte som ønsker å jobbe mindre.

Uønsket prosentstilling kunne forklare en betydelig større grad av variasjonen innenfor affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær i forhold til stillingsprosent. Dette viser til at stillingsprosenten kan ha en stor effekt, men den må ses i lys på avviket mellom den ansatte sin ønskede og faktiske stillingsprosent. Organisasjoner kan spare store mengder ressurser ved å minke avviket mellom ønsket og faktisk prosentstilling blant sine ansatte.

Kjønn sin påvirkning på affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær

Det ble argumentert for i denne oppgaven at kjønn måtte kontrolleres for, fordi det eksisterer forskjeller på tvers av kjønnene. Analysen viser en direkte effekt der kvinner er mer affektivt forpliktet sammenlignet med menn. Videre viser analysen at kvinner har høyere sykefravær i forhold til menn. Dette kan muligens forklares ved at kvinner opplever mindre autonomi, som har en negativ effekt på sykefravær. Dette er igjen grunnet i at kvinner har en lavere stillingsprosent i forhold til menn, stillingsprosent er har igjen en negativ effekt på autonomi. Denne effekten er på den andre siden svak og kan bare eventuelt forklare en mindre del av variasjonen innenfor kvinnelig sykefravær. Kjønn har ingen direkte effekt på sluttintensjoner, men heller indirekte effekter. To indirekte påvirkninger av kjønn og sluttintensjoner finner man i analysen. Kjønn påvirker sluttintensjoner gjennom jobb-hjem konflikt og gjennom sosial støtte og affektiv forpliktelse.

Kjønn viser seg å ha direkte effekter på affektiv forpliktelse og sykefravær. Kjønn har indirekte påvirkninger på alle de tre uavhengige variablene. Kvinner var mer affektivt forpliktet i forhold til menn, mens kvinner hadde høyere sykefravær. Kvinner hadde også lavere sluttintensjoner i forhold til menn, men dette kan være grunnet i at kvinner i større grad har lavere stillingsprosent i forhold til menn.

Affektiv forpliktelse

26,7 % av den totale variasjonen innenfor affektiv forpliktelse kunne forklares ut ifra de uavhengige variablene. Uønsket prosentstilling kunne forklare i en betydelig større grad variasjonen innenfor affektiv forpliktelse i forhold til stillingsprosent. Sosial støtte var den kontrollvariabelen med størst effekt på affektiv forpliktelse med en betaverdi på .486.

Gellatly (1995) hevder at affektiv forpliktelse har en negativ effekt på sykefravær, dvs jo høyere affektivt forpliktet man føler seg jo lavere er sykefraværet. Det samme resultatet støttes opp av Somers (1995), Garland, Hogan, Kelley, Kim og Lampert (2013) og Iverson og Buttigieg (1999). Resultatene fra denne oppgaven finner lite støtte til disse resultatene, da affektiv forpliktelse viser seg å ikke ha noen form for statistisk signifikant påvirkning på sykefravær. Jeg kan derfor forkaste hypotese 1. Kun 1,9 % av all variasjonen innenfor sykefravær kunne forklares ut ifra de uavhengige variablene. Garland, Hogan, Kelley, Kim og Lambert (2013) argumenterer for at man kan dele sykefravær inn i to kategorier. Unngåelig sykefravær og uunngåelig sykefravær. Ca. 30-40 % av alt sykefravær faller inn under kategorien unngåelig sykefravær. Dvs. sykefravær som kunne vært unngått av den ansatte, dette inkluderer å ringe inn syk grunnet i sene kvelder dagen før, avtale legebesøk eller andre helse relaterte avtaler med det formålet at møte blir lagt samtidig som avtalt arbeid, eller ringe inn syk når man egentlig ikke er det. Unngåelig sykefravær er sykefravær som ikke kan unngås av den ansatte. Siden dette sykefraværet utgjør 60-70 % av alt sykefraværet kan det være vanskelig å forklare store deler av variasjonen innenfor sykefravær fordi selv den mest lojale og arbeidslystige ansatte kan selv bli syk, uavhengige av den personen sin affektive forpliktelse, eller generelle trivsel på arbeidsplassen. Det er heller det unngåelige sykefraværet som kan minskes. Etter som variablene i denne oppgaven kun kunne forklare under 2 % av variasjonen innenfor sykefravær, må det være andre variabler som kan forklare en større del av variasjonen. Shih-Hsiang et.al (2010) argumenter for at ansatte som jobber mye natt skift og andre unormale arbeidstider har mer sykefravær i forhold til ansatte som jobber normale arbeidstider. Gellatly (1995) hevder at normen rundt aksepten for å være borte fra jobben som eksisterer på arbeidsplassen har en effekt på det faktiske sykefraværet. Videre hevder Gellatly (1995) også at den graden de ansatte oppfatter av rettferdighet som blir praktisert av organisasjonen har en effekt på sykefraværet. Videre forskning burde inkludere disse faktorene etter som jeg har en antagelse om at disse variablene kan forklare en større grad av variasjonen innenfor sykefravær.

Gellatly (1995), Somers (1995), Garland, Hogan, Kelley, Kim og Lampert (2013) og Iverson og Buttigieg (1999) finner funn som viser til at affektiv forpliktelse kan forklare store deler av variasjonen innenfor sluttintensjoner. Meyer og Allen (1997) hevder også at en høyt affektivt tilknyttet person blir i organisasjonen fordi hun/han selv vil det. Det er da logisk å anta at en lavt affektivt tilknyttet person har høye sluttintensjoner. Resultatene fra denne oppgaven støtter funnene presentert ovenfor, der affektiv forpliktelse hadde en sterk negativ effekt på affektiv forpliktelse med en betaverdi på $-.269$. Vi kan i lys av disse resultatene beholde hypotese 2. Alle variablene kunne forklare 17,9 % av den totale variasjonen innenfor sluttintensjoner.

Denne oppgaven baserte seg på et en antagelse om at affektiv forpliktelse kunne forklare store deler av variasjonen innenfor sykefravær og sluttintensjoner. Affektiv forpliktelse viser seg å ha en større effekt på sluttintensjoner, men ingen statistisk signifikant effekt på sykefravær.

Denne oppgaven bidrar med to funn innenfor forskningsfeltet om forskjeller mellom heltid og deltidsansatte. Nummer en, er at oppgaven finner ingen støtte for at heltidsansatte er mindre affektivt tilknyttet grunnet i at denne gruppen opplever mer stress i jobben og mer jobb-hjem konflikt. Samtidig opplever ikke deltidsansatte mindre sosial støtte i forhold til heltidsansatte, noe som ville gjort heltidsansatte igjen mer affektivt forpliktet. Det ble argumentert for at disse faktorene kunne veie hverandre ut, og at dette kan være grunnen til at det finnes forskjellige resultater innenfor dette feltet. Denne oppgaven finner ingen støtte til dette utsagnet. Nummer to, så finner resultatene fra denne oppgaven støtte i at ufrivillig stillingsprosent er en faktor som kan være med på å forklare hvorfor resultatene innenfor dette feltet spriker. Fordi to ansatte med samme stillingsprosent kan være både fornøyd og misfornøyd med sin stillingsprosent. Det er altså ikke stillingsprosenten i seg selv som er avgjørende men om det er avvik mellom den ansatte sin ønskede og faktiske stillingsprosent. Stillingsprosenten må altså ses i sammenheng med den ansatte sine preferanser og at ikke alle ansatte har samme oppfatning av en stillingsprosent. Holdningen til stillingsprosenten kan variere i stor grad og kan bli påvirket av flere faktorer som oppfatningen av både landet og sin private økonomi, og den graden av tid private aktiviteter krever for den ansatte. Denne faktoren kan være med på å forklare hvorfor det finnes så forskjellige resultater innenfor dette feltet.

Effekt på kontrollvariabler

Videre i denne delen av oppgaven vil jeg drøfte stillingsprosent, avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent og kjønn sin direkte effekt på kontrollvariablene. Og videre kontrollvariablene sin effekt på de uavhengige variablene, affektiv forpliktelse, sluttintensjoner og sykefravær. For å gi et svar på de resterende hypotesene presentert i denne oppgaven.

Det blir argumentert for at stillingsprosent påvirker den sosiale støtten ansatte opplever i jobben grunnet i, jo mindre tid man tilbringer på arbeidsplassen jo mindre deltar man i sosiale aktiviteter (Jacobsen 2000, Thorsteinson 2003, Clinebell og Clinebell 2008). Resultatene av analysen viser at prosentstilling har en statistisk signifikant effekt på opplevd sosial støtte på jobben. Men resultatene viser at deltidsansatte føler en større sosial støtte i forhold til heltidsansatte. Resultatene støtter ikke opp min egen hypotese om at heltidsansatte føler en større sosial støtte på jobben. Vi kan i lys av resultatene forkaste hypotese 7.

Tidligere studier hevder at jo høyere stillingsprosent man jobber, jo mer stressende oppleves jobben (Skisland 1999). Thorsteinson, Markey, Kowalczyk og Pomfret (2003) hevder at det er ingen signifikante forskjeller mellom heltidsansatte og deltidsansatte i forholdt til opplevd stress ved jobben. Resultatene fra analysen viser at den totale stillingsprosenten har en signifikant påvirkning på opplevd stress i jobben med en betaverdi på .112 som sier oss at jo høyere stillingsprosent jo mer stress opplever man i jobben. Vi kan i lys av dette beholde hypotese 13. Opplevd stress i jobben har ingen påvirkning på affektiv forpliktelse, og støtter derfor ikke Jacobsen (2000) sitt utsagn eller min egen hypotese om at ansatte som opplever et høyt stressnivå på jobben vil være mindre affektivt forpliktet vi kan derfor forkaste hypotese 12.

Alison, Booth og Ours (2007) ansatte føler en større jobb-hjem konflikt jo høyere stillingsprosent de har. Disse funnene fantes derimot kun hos kvinner og ikke hos menn. Disse funnene blir støttet av Beham, Prag og Drobnic (2010) og Rijswijk, Bekker, Rutte og Croon (2004) som finner de samme resultatene. Resultatene fra analysen viser at stillingsprosent har en positiv effekt på jobb-hjem konflikt, der jo høyere stillingsprosent de ansatte har jo mer jobb-hjem konflikt føler de. Vi kan i lys av dette beholde hypotese 9. Det blir argumentert for at heltidsansatte opplever mer jobb-hjem konflikt enn deltidsansatte, dette fører til at deltidsansatte er mer affektivt forpliktet enn heltidsansatte. Resultatene i denne oppgaven

viser ingen effekt mellom jobb-hjem konflikt og affektiv forpliktelse. I lys av resultatene kan vi derfor forkaste hypotese 8.

Hackman og Oldham mener ansatte vil arbeide mer effektivt i stillinger som blant annet har en større grad av autonomi. De beskriver autonomi som i hvor stor grad tillater jobben frihet, uavhengighet og diskresjon for å planlegge arbeidet og framlegge prosedyrer for hvordan arbeidet skal utføres (Hackman og Oldham 1976). Karasek og Theorell (1990) støtter utsagnet og mener at jobber med lav grad av autonomi eller kontroll kan ha et negativt utspill.

Karasek og Theorell (1990) argumenterer for at autonomi i arbeidsplassen er en avgjørende faktor for hvordan den ansatte opplever jobben. Karasek og Theorell (1990) argumenterer videre for at en stressende jobb ikke nødvendigvis skaper dårlig trivsel på jobben for den ansatte, men det er heller mangelen på autonomi eller kontroll over å utføre arbeidsoppgavene kombinert med høyt nivå av stress i jobben som fører til mistriivsel på arbeidsplassen. Disse teoriene blir støttet i studier fra blant annet Park og Searchy (2011) som kan vise til funn som tilsier at autonomi er positivt korrelert med affektiv forpliktelse. De samme funnene finner også Sekar (2011) og Galletta, Portoghese og Battistelli (2011). I korrelasjonsanalysen viser at autonomi har en statistisk signifikant påvirkning på affektiv forpliktelse. Men når vi kontrollerer for de uavhengige variablene, stillingsprosent, avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent, kjønn, sosial støtte, stresspotensialet i jobben og jobb-hjem konflikt finner jeg ingen statistisk signifikant korrelasjon mellom autonomi og affektiv forpliktelse. Vi kan derfor forkaste hypotese 10.

Det er forsket mindre på om stillingsprosent er korrelert med grad av autonomi. Jobber med høy grad av autonomi er oftest høyere stillinger med komplekse arbeidsoppgaver som krever heltidsansatte. Der mindre viktige arbeidsoppgaver trenger mindre oppmerksomhet og kan bemannes av deltidsansatte. Samtidig har man innenfor enkelte profesjoner komplekse oppgaver som kan utføres av deltidsansatte. Disse stillingene omhandler blant annet forskere, bilmekanikere og elektrikere. Alle disse stillingene har ofte en høy grad av autonomi uten at arbeidsoppgavene nødvendigvis krever en full stilling. En studie henviser til at deltidsansatte i Sverige har bedre vilkår enn deltidsansatte i England. Grunnen til dette er økonomiske og sosiale regler som eksisterer i Sverige for å prøve å gi deltidsansatte samme goder som heltidsansatte (Hallden, Gallie og Ying 2012). Slike regler er også typisk for det Norske samfunnet. Norske deltidsansatte vil da muligens også ha flere fordeler enn andre europeiske

deltidsansatte. Analysen finner samme funn som Hallden, Gallie og Ying nemlig at stillingsprosent er positivt korrelert med autonomi. Jeg kan derfor beholde hypotese 11. Videre viser analysen at menn i større grad har mer autonomi enn kvinner. Dette kan igjen være resultatet av at flere menn jobber heltid enn det kvinner gjør.

Modellen nedenfor viser en oversikt over hvilke hypoteser som ble bekreftet og hvilken som kunne forkastes.

Tabell 22: Hypotese oppsummering

Hypotese	Direkte Effekt	Indirekte Effekt
H1: Et individ med høy affektiv forpliktelse har lavere sykefravær enn individer med lav affektiv tilknytelse.	Nei	Nei
H2: Ansatte med lav affektiv tilknytelse har større sluttintensjoner enn ansatte med høy affektiv forpliktelse.	Ja	Nei
H3: Sluttintensjoner og sykefravær er positivt korrelert	Ja	
H4: Deltidsansatte er mindre affektiv forpliktet enn heltidsansatte	Nei	Nei
H5: Ansatte med uønsket prosentstilling vil ha lavere affektiv tilknytelse enn ansatte uten uønsket stillingsprosent.	Ja	Ja
H6: Ansatte som opplever en større grad av sosialstøtte er mer affektiv forpliktet enn ansatte med som opplever en lavere grad av sosial støtte	Ja	
H7: Ansatte som har høy stillingsprosent vil føle en større grad av sosial støtte i forhold til ansatte med en lavere stillingsprosent.	Nei	

H8: Ansatte som føler en høy grad av jobb-hjem konflikt vil være laver affektiv forpliktet i forhold til ansatte som føler en lav grad av jobb hjem konflikt.	Nei	
H9: Ansatte med høy stillingsprosent vil føle en høyere jobb-hjem konflikt i forhold til ansatte med lavere stillingsprosent.	Ja	
H10: Ansatte med høy grad av autonomi i jobben vil være mer affektivt forpliktet i forhold til ansatte med lav autonomi i jobben.	Nei	
H11: Ansatte med høy stillingsprosent vil ha høyere autonomi i jobben i forhold til ansatte med lavere stillingsprosent.	Ja	
H12: Ansatte som opplever en høy grad av stress i jobben vil føle lavere affektiv forpliktelse forhold til ansatte som føler mindre stress i jobben.	Nei	
H13: Ansatte med lav stillingsprosent vil oppleve mindre stress i jobben i forhold til ansatte med høyere stillingsprosent.	Ja	

9.0 Konklusjon

Til slutt en oppsummering av oppgaven for å prøve å komme fram til en konklusjon:

«Kan ansettelsesforhold påvirke den affektive forpliktelsen, sluttintensjoner og sykefravær?»

Analysen viser at stillingsprosenten påvirker den affektive forpliktelsen, der deltidsansatte er mer affektiv forpliktet enn heltidsansatte. Denne effekten er derimot svært svak. Analysen viser ingen direkte påvirkninger mellom stillingsprosent og affektiv forpliktelse. Men heller en indirekte effekt, der stillingsprosenten påvirker sosial støtte som igjen påvirker affektiv forpliktelse. Flere av hypotesene i denne oppgaven baserte seg på at antagelsen om at heltidsansatte følte en større jobb-hjem konflikt og mer stress på jobben og derfor var mindre affektivt forpliktet, analysen viste at heltidsansatte opplevde mer stress og jobb hjem konflikt, men disse to variablene hadde ingen statistisk signifikant påvirkning på affektiv forpliktelse. En annen teori var at deltidsansatte følte en mindre sosial støtte på arbeidsplassen og var derfor mindre affektivt forpliktet i forhold til heltidsansatte. Resultatene av analysen viser at deltidsansatte ikke føler mindre, men heller mer sosial støtte i forholdt til heltidsansatte. Sosial støtte viste seg å ha en stor effekt på affektiv forpliktelse.

Avvik mellom ønsket og faktisk stillingsprosent hadde en større effekt på affektiv forpliktelse og sluttintensjoner og en mindre effekt på sykefravær. Det er uønsket stillingsprosent som viser seg å være faktoren som påvirker de ansatte, ikke stillingsprosenten i seg selv. Uønsket stillingsprosent kan være en faktor som kan være med på å forklare hvorfor det finnes store mengder forskjellige resultater innenfor forskningen mellom heltid og deltidsansatte.

Affektiv forpliktelse hadde en statistisk signifikant effekt på sluttintensjoner, men ingen effekt på sykefravær. Alle variablene kunne forklare 26,7 % av den totale variasjonen innenfor affektiv forpliktelse. 17,9 % av den totale variasjonen innenfor sluttintensjoner. Og kun 1,9 % av den totale variasjonen innenfor sykefravær. Analysen viser at det er få forskjeller mellom heltid og deltidsansatte på utviklingen av affektiv forpliktelse. Heltidsansatte er i en liten grad mindre affektivt forpliktet i forholdt til deltidsansatte. Stillingsprosent hadde en større indirekte effekt på sluttintensjoner, der stillingsprosent påvirket opplevd stress i jobben og jobb-hjem konflikt som positivt påvirket sluttintensjoner. Uønsket prosentstilling hadde større direkte og indirekte effekter på affektiv forpliktelse og sluttintensjoner, og hadde en mindre

effekt på sykefravær. Organisasjoner kan derfor spare mye på å minke avviket mellom ønsket og faktisk prosentstilling blant sine ansatte.

Referanser:

- Addae, H.M., Parboteeah, K. P., Velinor, N. (2008). Role stressors and organizational commitment: Public sector employment in St Lucia”. *Department of management, university of Wisconsin.*
- Ali, N., & Jan, S., (2012). “Relationship between organizational justice and organizational commitment and turnover intentions amongst medical representatives of pharmaceuticals companies of Pakistan” *University of Malakand.*
- Ali, F., Karamat, M., Noreen, H., Khurram, M., Chuadary, A., Nadeem, M., Jamhaid, H., Farman, S., (2011) “The effect of job stress and job performance on employees commitment” *European journal of scientific research Vol 60 No. 2 pp. 285-294*
- Anton, C. (2009) “The impact of role stress on worker’s behavior through job satisfaction and organizational commitment” *International journal of psychology.*
- Beham, Barbara; Präg, Patrick; Drobnič, Sonja. (2012) “Who's got the balance? A study of satisfaction with the work–family balance among part timeservice sector employees in five western European countries.” *International Journal of Human Resource Management.* Oct2012, Vol. 23 Issue 18,
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P., Campanini, P. and Costa, G., (2010) “Shiftwork, work-family conflict among Italian nurses and prevention efficacy” *Chronobiology international, 27: 1105-1123*
- Chang, K., Chelladurai, P.,(2003) “comparison of part time workers and full time workers: Commitment and citizenship behavior” *Journal of sports management, 2003, 17, 394-416*
- Clinebell, S.K. & Clinebell, J.M. (2008) “Differences between part-time and full time employees in the financial service industry” *Journal of leadership & Organizational studies.*
- Conway, N., and Briner, R., (2002) “Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes” *Journal of vocational behavior, 61, 279-301*
- Davey, Cummings, Newburn-Cook & Lo (2009). Predictors of nurse absenteeism in hospitals: A systematic review. *Jurnal of nursing management, 17.*
- Demerouti, E., Geurts, S., Bakker, A., Euwema, M., (2004) «The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health» *Ergonomics Vol 47, No 9, 987-1002*
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71, 500-507.*
- Feldman, D.C. (1990) “Reconceptualization the nature and consequences of part-time work. *Academic of management review, University of South Carolina.*

- Galletta, M., Portoghese, I. and Battistelli, A. (2011) "Intrinsic motivation, job autonomy and turnover intentions in the Italian healthcare: The mediating role of affective commitment" *Journal of management research* 2011, Vol 3, No.
- Garland, B., Nancy L.H., Kelley, T., Kim, B. and Lambert, E.G. (2013) "to be or not be committed: The effects of Continuance and affective commitment on absenteeism and turnover intent among private prison personnel" *Journal of applied security research*, 8:1-23
- Gellatly, I. R. (1995) "Individual and group determinants of employee absenteeism: Test of a causal model" *Journal of organizational behavior*, Vol 16
- Gianniks, S., Mihail, D., (2011) "Modelling job satisfaction in low-level jobs: Difference between full-time and part-time employees in greek retail sector" *European management Journal* 29, 129-143
- Glazer, S. (2005) "Six of one, Halv a dozen of the other: Problems with working fixed and rotating shifts" *International journal of stress management*, Vol 12, 142-163
- Gottlieb, B.H., and Maitland S.B. & Shera, W. (2013) "Take this job and love it: A model of support, job satisfaction, and affective commitment among managers of volunteers" *Journal of community psychology*, Vol 41, No, 65-83
- Greenberg, J. Baron, D. R. A. 2003. *Behavior in Organization: Understanding and managing the human side of work*. Edisi 8. New Jersey: Prentice Hall.
- Hackman, R. & Oldham, G.R (1976) "Motivation through the design of work: Test of a theory. *Academic press, inc.*
- Halldéna .H., Gallieb. D., Zhou. Y (2012) "The skills and autonomy of female part-time work in Britain and Sweden" *Research in Social Stratification & Mobility*, Jun2012, Vol. 30 Issue 2, p187-201,
- Hellevik, O. (2002) «Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap» *Universitetsforlaget*
- Midtbø, T. (2007) «Regresjonsanalyse for samfunnsvitere» *Universitetsforlaget*
- Hudek-Knezevic, J., Kalebic, B.M and Krapic,N. (2011) "Personality, organizational stress, and attitudes toward work as prospective predictors of professional burnout in hospital nurses" *university of Rijeka, Faculty of arts and science, Department of psychology*
- Iverson, R., Buttigieg, D. (1999) "Affective, Normative and continuance commitment: Can the right kind of commitment be managed?" *Journal of management studies* 36:3
- Jacobsen, D.I (2010) «Forståelse, Beskrivelse og Forklaring. Innførelse i samfunnsvitenskapelig metode for helse- og sosialfag» *Høyskole forlaget*
- Jacobsen, D.I. (2000) "Managing increased part-time: Does part time work imply part-time commitment?" *Managing service quality volume 10.*

- Jamaludin, Z. (2011) "Developing a "though to copy" competitive advantage (organizational commitment) through perceived organizational justice" *Journal of global Management Vol 1. Number 1.*
- Jamal, M. (2011) "Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries" *International Journal of Buisiness and Social science, Vol 2 No 20*
- Johannessen, A., og Tufte, P. A. (2002) «Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode» *Abstrakt forlag*
- Karasek, R. and Theorell, T. (1990) "Healthy work, Stress, productivity, and the recognition of work life" *Basic Book*
- Kjeldstad, R., Nymoene, E. (2012) "Part-time work and gender: Worker versus job explanations." *International Labour Review. Jun2012, Vol. 151 Issue 1/2, p85-107*
- Kowalczyk, G, R, A. , and Pomfret, S. (2003) "Part-time employment, gender and employment participation in Illawarra workplace" *The journal of industrial relations, Vol 45, No 1*
- Lambert, E. and Paoline, E. (2008) "The influence of individual job and organizational characteristics on correctional staff job stress, job satesfaction, and organizational commitment" *Criminal justice reviewVol, 33, No 4*
- Luxmi & Yadav (2011) "Perceived organizational support as a predictor of organizational commitment and role stress" *Paradigm, Vol 15, No 1&2*
- Loi R, Ngo Hang-yue and Foley, S. (2006) "Linking employees justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support" *Journal of occupational organizational psychology, 79, 101-120*
- Ng, T. And Sorenson, K. (2008) " Toward a further understanding of the relationship between perception of support and work attitudes: A meta-analysis" *Group and organizational management, Vol 33, No 3*
- Marique, G., Stinglhamber, F., Desmette, D., Caesens, G., and Zanet F.D. (2012) "The relationship between perceived organizational support and affective commitment: A social identity perspective" *Group and organizational management 2013 38: 68.*
- Malik O.F., Waheed, A., Malik, R.(2010) "The mediating effects of job sattesfaction on role stressors and affective commitment" *International journal of business, Vol 5, No,11*
- Meyer, J. P and Allen, N. J. (1997) "Commitment in the workplace" *Saga plublications*
- Patrick, H.A and Sonia, J (2012) "Job satisfaction and affective commitment" *The UIP journal of organizational behavior, Vol 11, No. 1*
- Panaccio, A. and Vendenberghe, C. (2009) "Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well being: A longitude study" *Journal of Vocational behavior 224-236*

Schnall PL, Landsbergis PA, Baker D. 1994. Job Strain and Cardiovascular Disease. *Annual Review of Public Health* 15:381-411.

Simunic, A., and Gregov, L., (2012) "conflict between work and family roles and satisfaction among nurses in different shift systems in Croatia: A questionnaire survey" *Arh Hig Rada Toksikol* 2012

Lo SH; Lin LY; Hwang JS; Chang YY; Liau CS; Wang JD (2010) "Working the night shift causes increased vascular stress and delayed recovery in young women." *Chronobiology International* Vol. 27 (7), pp. 1454-68

Skisland, O. S. (1999) «Trivsel, frustrasjonsårsaker og trivselsfremmende tiltak: en undersøkelse blant grunnskolelærere i Vest-Agder» *Høgskolen i Agder*.

Somers, M.J (1995) "Organizational commitment, turnover and absenteeism: An examination of direct and interaction effects" *Jornal of organizational behavior* Vol. 16, 49-58

Rijswijk, Karen; Bekker, Marrie H. J.; Rutte, Christel G.; Croon, Marcel A. (2004) "The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference, and Well-Being" *Journal of Occupational Health Psychology*. Oct2004, Vol. 9 Issue 4, p286-295.

Ringdag, K. (2013) "Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode, 3 utgave» *Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS*

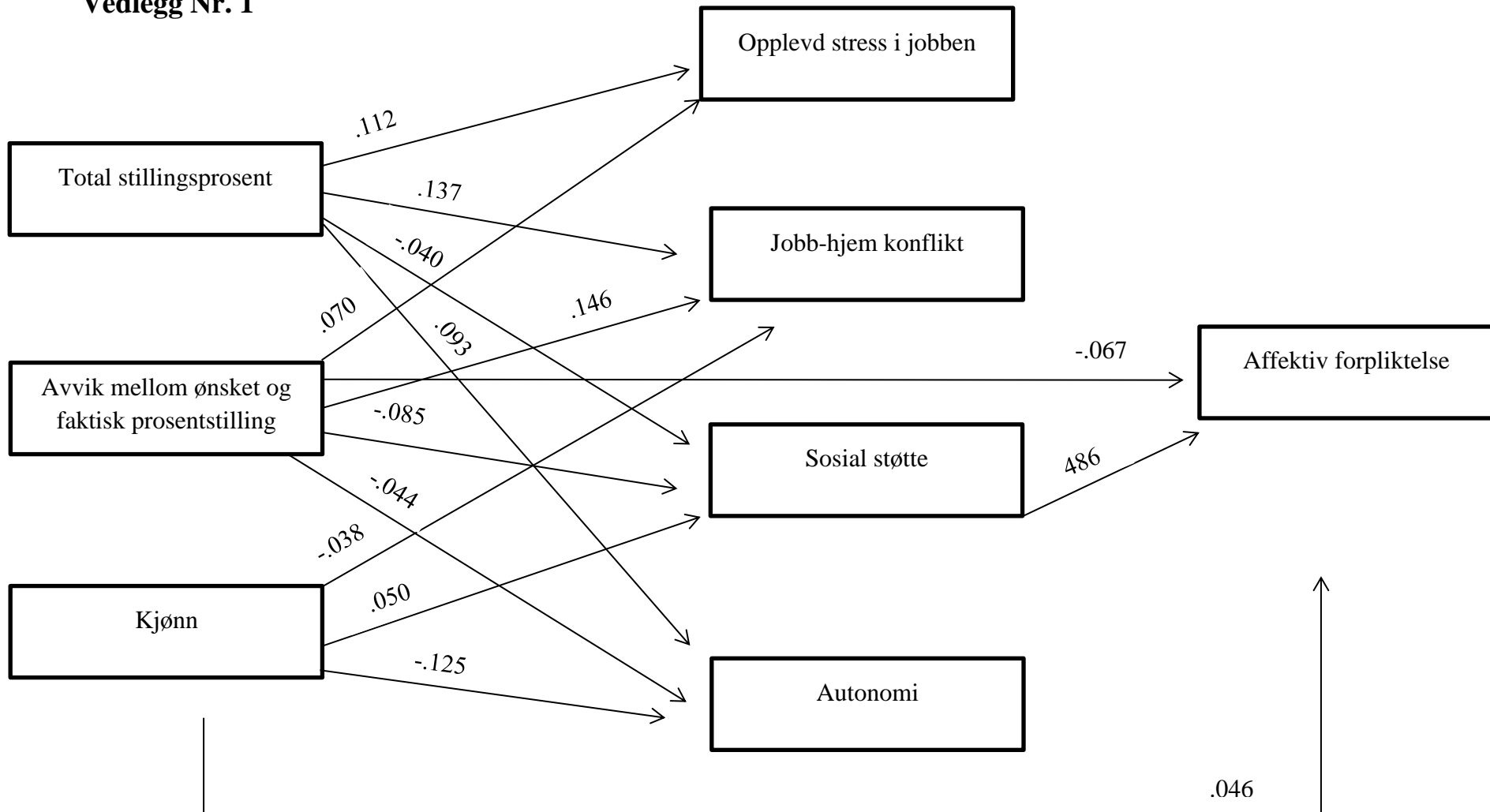
Robbins. S (2003) *Organizational behavior: Internal edition, 10th Edition*, Prentice Hall, New Jersey

Thorsteinson, T. J. (2003) "Job attitudes of part-time VS full-time workers: A meta analytic review" *Jornal of occupational and organizational psychology*, 76, 151-117

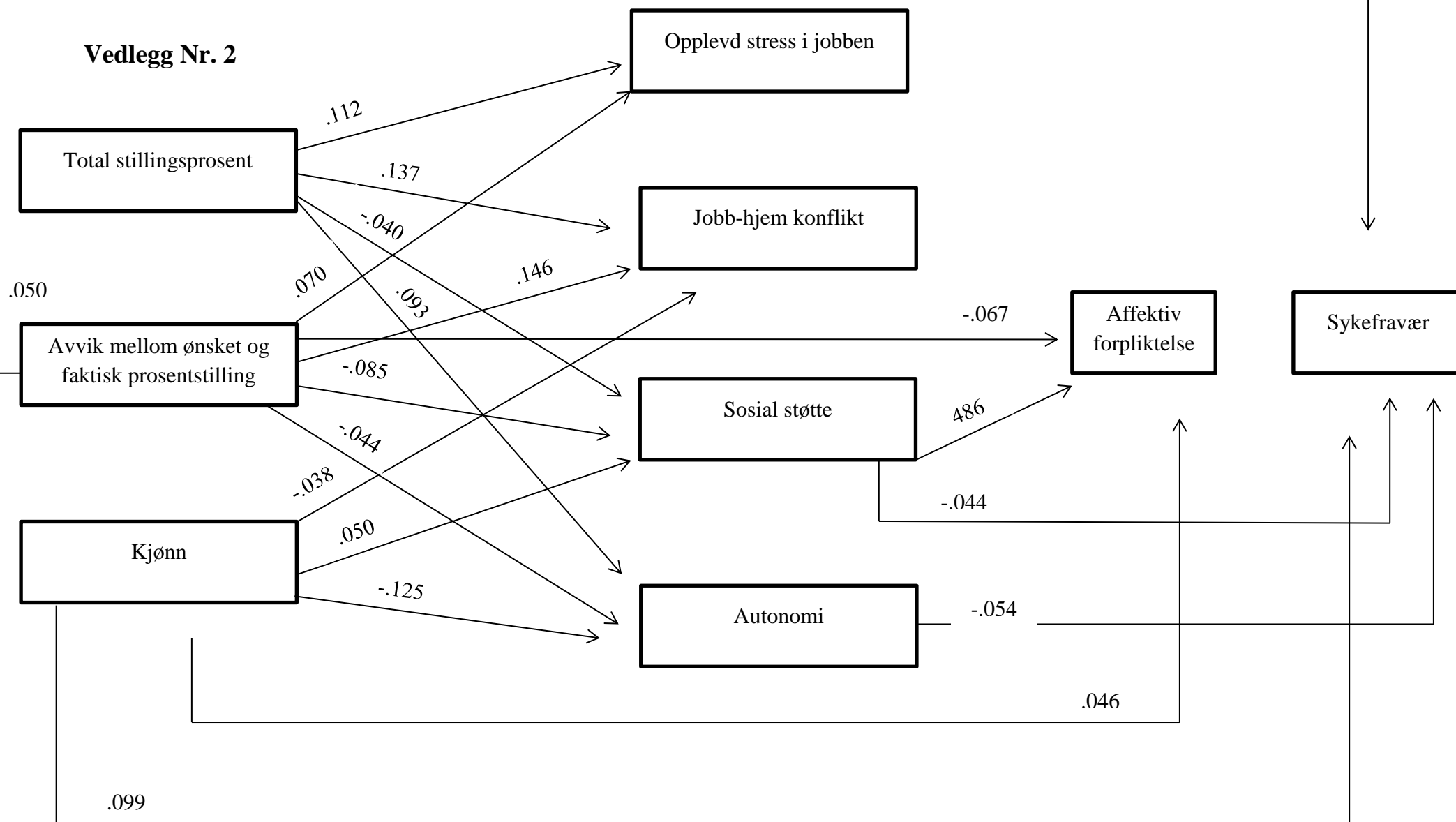
Vijaya, T.G. & Hemamalini, R. (2012) "Role ambiguity, Role conflict and Work Role balance: Influence on organizational commitment and turnover intensions of faculty" *European journal of social science* Vol. 30 No 4

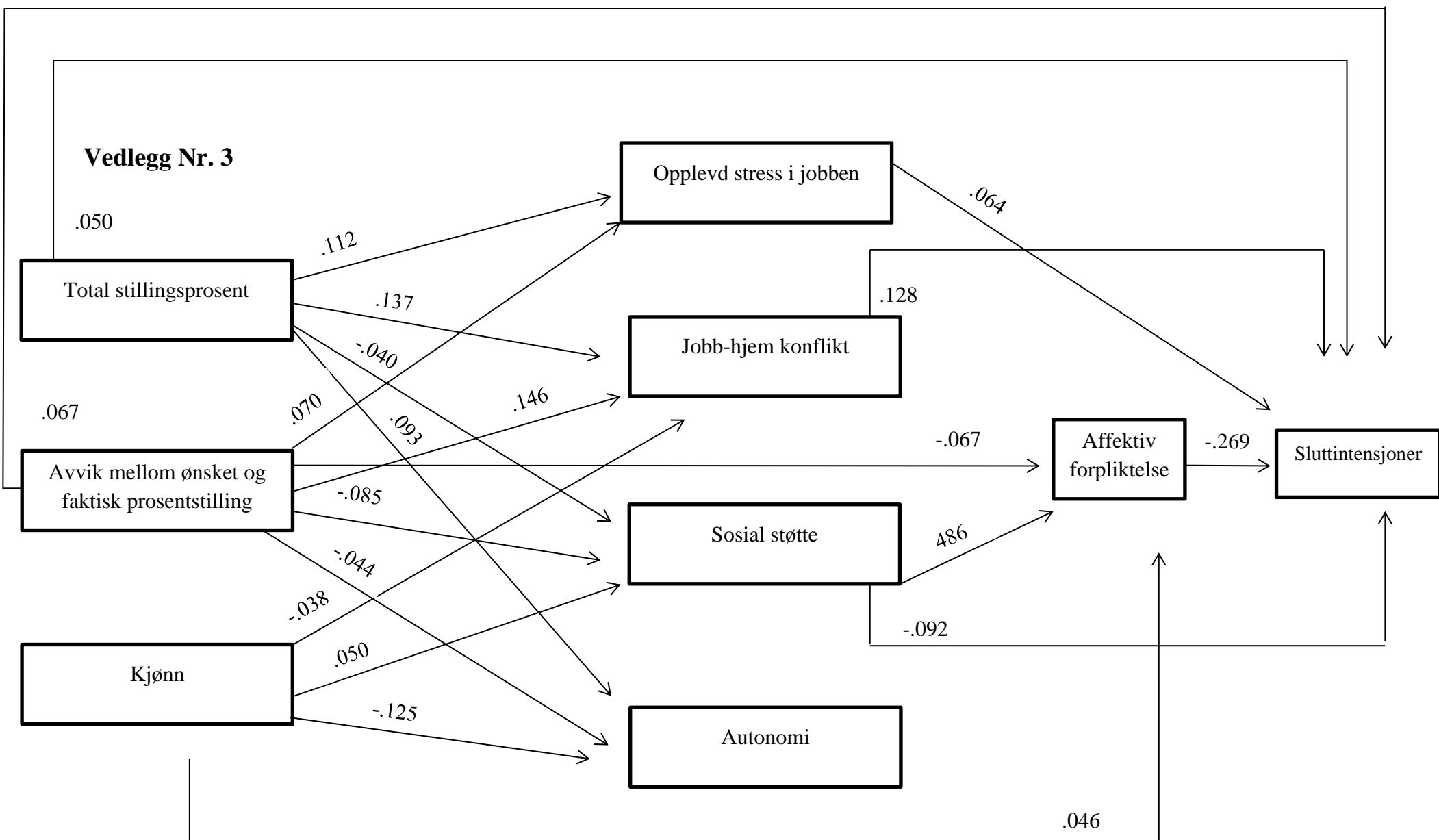
Wittmer, J. L. S and Martin, J. E. (2011) "Work and personal role involment of part-time employees: Implications for attitudes and turnover intentions" *Journal of organizational behavior*. 32, 767-787

Vedlegg Nr. 1



Vedlegg Nr. 2





Korrelasjonsmatrise

	Kjønn	Total prosentstilling	Uønsket proseentstilling	Sosial støtte	Stresspotensial et i jobben	Jobb-hjem konflikt	Autonomi	Sykefravær	Affektiv forpliktelse	Sluttintensjoner
Kjønn	1	-,234**	,078**	,050**	-,041*	-,062**	-,132**	,108**	,070**	-,070**
		,000	,000	,004	,017	,000	,000	,000	,000	,000
	3404	3150	2982	3365	3355	3363	3388	3382	3381	3373
Total prosentstilling	-,234**	1	-,305**	-,030	,101**	,108**	,130**	-,014	-,026	,069**
	,000		,000	,098	,000	,000	,000	,429	,141	,000
	3150	3186	3009	3401	3134	3137	3158	3153	3156	3143
Uønsket proseentstilling	,078**	-,305**	1	-,069**	,033	,099**	-,082**	,067**	-,098**	,102**
	,000	,000		,000	,073	,000	,000	,000	,000	,000
	2982	3009	3009	2973	2962	2967	2986	2983	2983	2972
Sosial støtte	,050**	-,030	-,069**	1	-,184**	-,232**	,142**	-,071**	,506**	-,277**
	,004	,098	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	3365	3148	2973	3401	3353	3358	3377	3369	3379	3362
Stresspotensialet i jobben	-,041*	,101**	,033	-,184**	1	,455**	-,209**	,026	-,129**	,186**
	,017	,000	,073	,000		,000	,000	,130	,000	,000
	3355	3134	2962	3353	3386	3352	3368	3360	3366	3353
Jobb-hjem konflikt	-,062**	,108**	,099**	-,232**	,455**	1	-,217**	,052**	-,164**	,243**
	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,002	,000	,000
	3363	3137	2967	3358	3352	3394	3376	3368	3374	3364
Autonomi	-,132**	,130**	-,082**	,142**	-,209**	-,217**	1	-,077**	,097**	-,090**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	3388	3158	2986	3377	3368	3376	3413	3392	3391	3387
Sykefravær	,108**	-,014	,067**	-,071**	,026	,052**	-,077**	1	-,064**	,078**
	,000	,429	,000	,000	,130	,002	,000		,000	,000
	3382	3153	2983	3369	3360	3368	3392	3408	3385	3377
Affektiv forpliktelse	,070**	-,026	-,098**	,506**	-,129**	-,164**	,097**	-,064**	1	-,351**
	,000	,141	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	3381	3156	2983	3379	3366	3374	3391	3385	3414	3377
Sluttintensjoner	-,070**	,069**	,102**	-,277**	,186**	,243**	-,090**	,078**	-,351**	1
	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	3373	3143	2972	3362	3353	3364	3387	3377	3377	3398

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Vedlegg 5

JOBBTILKNYTNING OG SYKEFRAVÆR VED SSHF

Vi starter med noen spørsmål om ditt ansettelsesforhold ved Sørlandet Sykehus HF(SSHF):

1. Hva er din stillingstittel? (Kryss av for det som gjelder for deg. Du kan sette flere kryss)
 - Leder
 - Lege
 - Sykepleier (inkludert jordmor)
 - Hjelpepleier/barnepleier/omsorgsarbeider/ miljøarbeider/ helsefagarbeider/ pleieassistent
 - Ambulansepersonell
 - Ergoterapeut/ fysioterapeut/ sosionom/ vernepleier/ miljøterapeut
 - Psykolog
 - Laboratoriepersonell/ bioingeniør/radiograf
 - Annet fagpersonell i pasientbehandling
 - Forsknings- og fagutviklingspersonell
 - Administrasjons- og kontorphersonell
 - Teknisk personell
 - Renholder/kjøkkenassistent/portør/vekker
 - Annet driftspersonell
 - Annet

2. Hva er ditt ansettelsesforhold ved SSHF? (fyll inn stillingsprosenten)
 - % fast stilling _____
 - % vikariat _____

3. Hvilken stillingsprosent kunne du ideelt sett tenke deg? (fyll inn prosentandelen)
 - % stilling _____

4. Jobber du mer enn din ordinære stillingsstørrelse? (sett et kryss)
 - Svært ofte
 - Ofte
 - Av og til
 - Sjelden
 - Aldri

Ved SSHF er det mange ulike arbeidstidsordninger, og vi er interessert i når du jobber i din ordinære arbeidsplan (sett kryss på ja eller nei under hvert av spørsmålene):

5. Jobber du dagtid?
6. Jobber du kveldstid?
7. Jobber du om natten?
8. Jobber du helger?

1 = ja, 0 = nei

Forholdet til kolleger og nærmeste leder er viktig for de fleste. Med utgangspunkt i din arbeidssituasjon ønsker vi at du skal ta stilling til hver av påstandene. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

9. Jeg har et godt forhold til mine nærmeste kolleger
10. Mine kolleger støtter meg i det daglige arbeidet
11. Jeg får hjelp av mine kolleger når jeg trenger det
12. Jeg har et godt forhold til min nærmeste leder
13. Min nærmeste leder støtter meg i det daglige arbeidet
14. Jeg får hjelp av min nærmeste leder når jeg trenger det

Nedenfor følger en del påstander om hvordan du opplever ditt forhold til enheten du jobber på. Med utgangspunkt i din arbeidssituasjon ønsker vi at du skal ta stilling til hver av påstandene. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

15. Jeg opplever en sterk tilhørighet til enheten
16. Jeg føler meg ”følelsesmessig knyttet” til enheten
17. Denne enheten betyr mye for meg rent personlig
18. Jeg opplever meg som en ”del av familien” i denne enheten

Mange av oss opplever at arbeidet vårt påvirkes negativt av ulike forhold. Hvor ofte finner du det vanskelig å utføre jobben din tilfredsstillende på grunn av følgende forhold? (svaralternativer: 1=aldri, 2=-sjelden, 3=av og til, 4=ganske ofte, 5= svært ofte):

19. Dårlig utstyr
20. Kolleger
21. Nærmeste leder
22. For dårlig opplæring eller manglende kunnskap
23. Mangel på informasjon
24. Konflikt mellom ulike krav som pålegges meg
25. Ikke tilstrekkelig hjelp fra andre

Nedenfor følger en del påstander som kan tenkes å beskrive din arbeidsbelastning. Med utgangspunkt i din arbeidssituasjon ønsker vi at du skal ta stilling til hver av påstandene. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

26. Arbeidsbelastningen min er ujevn, slik at arbeidet hopper seg opp
27. Jeg opplever at jeg mange ganger ikke har tid til å gjøre oppgaven så godt som jeg kunne ønske
28. Jeg opplever arbeidsoppgavene mine som svært krevende
29. Jeg utfører arbeidsoppgaver som jeg skulle hatt mer opplæring for å utføre
30. Mine spesialkunnskaper og ferdigheter er nyttige i arbeidet mitt
31. Arbeidet mitt er utfordrende på en positiv måte

Det kan i mange sammenhenger være vanskelig å finne den riktige balansen mellom jobb og fritid. Nedenfor finner du noen spørsmål om hvordan du opplever denne balansen. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

32. Kravene i jobben kommer ofte i konflikt med det jeg har tenkt å gjøre i fritiden.
33. Jeg kan selv bestemme arbeidstiden min
34. Den tiden jeg bruker på jobben gjør det vanskelig å få tid til det jeg kunne tenke meg å gjøre i fritiden
35. Ting jeg burde ha gjort på fritiden, blir ikke gjort på grunn av jobben
36. Jeg er ofte så sliten av jobben at jeg ikke klarer å gjøre det jeg hadde tenkt å gjøre på fritiden
37. Jeg må stadig endre mine planer på grunn av jobben
38. Jeg har ofte dårlig samvittighet for at jeg prioriterer jobben fremfor venner og familie

Nedenfor følger det noen utsagn som handler om ditt arbeidssted og sykefravær. Vi ønsker din oppfatning av hvert av utsagnene. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

39. I min enhet forventes det at man kommer uansett form så lenge man ikke er smittebærer
40. I min enhet forventes det at man kommer uansett hvordan man føler seg
41. I min enhet er det greit å komme selv om formen ikke er på topp
42. I min enhet får folk med helseproblemer hjelp og støtte til å klare jobben
43. I min enhet er folk så samvittighetsfulle at det går på helsa løs

44. Hvor ofte går du på jobb til tross for at du føler deg syk eller uvel?

- Svært ofte
- Ofte
- Av og til
- Sjelden
- Aldri
- Er aldri syk

Dersom du har svart ”aldri” eller ”er aldri syk” kan du hoppe over spørsmål 45-51.

Vi ønsker å få innsikt i hvilke grunner du har for å gå på jobb til tross for at du føler deg syk eller uvel. Angi i hvilken grad du er enig i følgende årsaker til at du i en slik situasjon går på jobb. (Skala fra 1-5 hvor 1=helt uenig, og 5=helt enig)

45. Det er vanskelig å ordne med vikar

46. Jeg vil ikke belaste kollegaene mine

47. Jeg føler ansvar for jobben

48. Jeg får dårlig samvittighet hvis jeg blir hjemme

49. Jeg er oppdratt slik

50. Det er så mye å gjøre på jobben

51. Jeg har viktige oppgaver på jobben som gjør det vanskelig å være borte

52. Hvor mange dager var du fraværende fra jobb på grunn av sykdom i 2012?

1 = hadde ikke fravær

2 = 1-3 dager

3 = 4-16 dager

4 = 17-56 dager

5 = mer enn 56 dager

53. Alt i alt, hvordan opplever du din fysiske helse?

- Svært god
- Nokså god
- Både og
- Nokså dårlig
- Svært dårlig

54. Alt i alt, hvordan opplever du din psykiske helse?

- Svært god
- Nokså god
- Både og
- Nokså dårlig
- Svært dårlig

Vi er interessert i å få din opplevelse av hvor stor innflytelse du har på ditt arbeid i det daglige. Med utgangspunkt i din arbeidssituasjon ønsker vi at du skal ta stilling til hver av påstandene. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

55. Jeg kan selv påvirke mengden arbeid som blir tildelt meg

56. Jeg kan selv bestemme mitt arbeidstempo

57. Jeg kan selv bestemme når jeg skal ta pauser

58. Jeg kan selv påvirke beslutninger som er viktige for mitt arbeid

Vi er også interessert i å vite noe om hvorvidt du tenker deg å bli i jobben ved SSHF, eller om du er på utkikk etter andre jobber. Vennligst svar på en skala fra 1-5, hvor 1=helt uenig og 5=helt enig.

59. Jeg søker aktivt etter andre jobber utenfor SSHF

60. Hvis det dukker opp tilbud om en relevant jobb utenfor SSHF vil jeg ikke nøle med å ta den.

61. Det er lite sannsynlig at jeg er ansatt på SSHF ved utgangen av 2013.

Så til slutt noen spørsmål om deg.

62. Har du barn som bor hjemme?

1 = ja, 0 = nei

63. Hvis du svarte ”ja” på forrige spørsmål, hvor mange barn har du som bor hjemme?

Antall barn _____

64. Hvis du har barn som bor hjemme, hva er alderen til det yngste barnet?

Yngste barns alder: _____

65. Hva er din sivilstand?

1 = gift/samboer/registrert partner

0 = annet

66. Er du:

1= Mann

2= Kvinne

67. Hva er din alder: _____ antall år

68. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- Folkeskole, 9/10-årig skole, eller tilsvarende
- Videregående skole
- Fagutdanning, yrkesskole, e.l.
- Opp til og med 3 års utdanning ved høyskole, universitet, e.l.
- Opp til og med 5 års utdanning ved høyskole, universitet, e.l.
- Lengre enn 5 års utdanning ved høyskole, universitet, e.l.