

# Meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet

**Julianne Gellein Laurendz**

## **Veiledere**

Irene Trysnes og Morten Blekesaune

*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 inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Universitetet i Agder, 2017

Fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid



## Forord

Arbeidet med denne masterutredningen har vært svært engasjerende og utviklende for meg. Det har vært en krevende prosess, og mye hardt arbeid er nedlagt. Jeg har tilegnet meg mye på forhånd ukjent teori av relevans for oppgaven, samt lært nye dataprogrammer og statistiske metoder.

Jeg vil takke mine veiledere Irene Trysnes og Morten Blekesaune for enestående veiledning på oppgaven. Hver av dem fortjener skryt for sin faglige dyktighet og evne til å inspirere og motivere. Jeg vil takke for alle deres svært så verdifulle innspill som har vært med på å løfte denne oppgaven, og tiden de har nedlagt i veiledningen.

Takk også til Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) og Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS) for tilgang på datasettet YS Arbeidslivsbarometer 2017.

I tillegg vil jeg gjerne få takke Institutt for sosiologi og sosialt arbeid ved Universitetet i Agder for 5 fine år som sosiologistudent.

Sist, men ikke minst, vil jeg takke min kjære Mamma, Pappa, bror og samboer for all støtte og verdifulle innspill underveis.

## Sammendrag

Denne oppgaven er en kvantitativ studie av i hvilken grad opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid har betydning for jobbtilfredshet i Norge. Med jobbtilfredshet menes hvor fornøyd arbeidstakere rapporterer at de er i jobben. Med meningsfylt arbeid menes her hvor ofte en arbeidstaker opplever arbeidet som meningsfylt.

Etablert teori og tidligere forskning beskriver at det er en sammenheng mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid forbindes ofte med å se sitt arbeid som en del av en større sammenheng, som tjener til et større formål. I tillegg knyttes meningsfylt arbeid til behovsoppfyllelse, motivasjon og belønning – mening er et gode. Alle disse sammenhengene fra teorien peker i retning av at meningsfylt arbeid bør være et felles mål for arbeidstaker og arbeidsgiver. Denne oppgaven tester betydningen opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid har for jobbtilfredshet gjennom empirisk analyse.

Oppgaven viser at arbeidstakere i Norge ofte opplever mening i arbeidet og rapporterer høy grad av jobbtilfredshet. Analysene er gjort med data fra YS Arbeidslivsbarometer 2017 (Arbeidsforskningsinstituttet & Yrkesorganisasjonens Sentralforbund, 2017). Resultatene av analysen viser også at det er en sterk sammenheng mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Sammenhengen er den viktigste enkeltstående forklaringen på variasjon i jobbtilfredshet, fulgt av andre kjente påvirkningsfaktorer fra teorien som ledelse, balanse og mestring. Relasjonen mellom alle disse variablene blir diskutert, blant annet for å kartlegge innbyrdes styrkeforhold. Sammenhengen mellom mening og jobbtilfredshet testes også mot kjønn, alder og utdanningsnivå, med det resultat at sammenhengen er like sterk på tvers av disse faktorene.

Resultatene av analysen kan brukes til å forstå sammenhengen mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet bedre.

# Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Sammendrag .....	4
Liste over figurer .....	7
Liste over tabeller.....	7
1. Innledning.....	9
1.1 Tema .....	9
1.2 Avgrensning.....	11
1.3 Problemstilling.....	12
1.4 Hypoteser .....	12
1.5 Oppgavens oppbygging .....	13
2. Teori.....	14
2.1 Arbeidsmiljøloven.....	14
2.2 Bokmålsordboka.....	14
2.3 Mennesket søker mening.....	15
2.4 Mening i arbeidet .....	17
2.5 Motivasjon til å arbeide.....	20
2.6 Jobbtilfredshetens relevans .....	25
2.7 Sammenheng mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet .....	27
3. Metode .....	30
3.1 Forskningsstrategi og design .....	30
3.2 YS Arbeidslivsbarometer 2017 .....	31
3.3 Identifisering og klargjøring av variabler.....	32
3.3.1 Variabelfigur .....	38
3.3.2 Deskriptiv statistikk .....	39
3.4 Analysemetoder .....	42
3.4.1 Indekser .....	42
3.4.2 Regresjonsanalyse .....	43

3.4.3 Lineær regresjonsanalyse .....	43
3.5 Mulige svakheter ved metoden.....	44
4. Resultater .....	46
4.1 Bivariat regresjonsanalyse.....	46
4.2 Multivariat regresjonsanalyse - innføring av kontrollvariabler for demografiske og jobbrelevante forskjeller.....	47
4.3 Multivariat regresjonsanalyse – innføring av sentrale kontrollvariabler .....	51
5. Drøfting.....	55
5.1 Drøfting av Hypotese 1.....	55
5.2 Drøfting av Hypotese 2.....	57
5.3 Drøfting av problemstillingen.....	58
6. Konklusjon og videre forskning .....	60
7. Litteraturliste.....	61
7.1 Bøker og artikler: .....	61
7.2 Elektroniske kilder: .....	64

## Liste over figurer

Figur 1: Gjengivelse av Maslows behovshierarki.....	16
Figur 2: Gjengivelse av Vrooms forventningsteori.....	21
Figur 3: Variabelfigur. Variabler hentet fra YS Arbeidslivsbarometer 2017.....	38

## Liste over tabeller

Tabell 1: Beskrivende analyse av jobbtilfredshet. ....	39
Tabell 2: Beskrivende analyse av Mening.....	40
Tabell 3: Tabulering av Jobbtilfredshet og Mening. I prosenter.....	40
Tabell 4: Beskrivende statistikk av dataene.....	42
Tabell 5: Bivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtilfredshet. Uavhengig variabel Mening.....	46
Tabell 6: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtilfredshet. Uavhengige variabler Mening og Kjønn.....	48
Tabell 7: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtilfredshet. Uavhengige variabler Mening og Alder.....	49

Tabell 8: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4 og Utdanning5.....	49
Tabell 9: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening, Kjønn, Alder og Utdanningsnivå.....	50
Tabell 10: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening og Balanse.....	51
Tabell 11: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening og Ledelse.....	52
Tabell 12: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening og Mestring.....	52
Tabell 13: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening, Balanse, Ledelse og Mestring.....	53
Tabell 14: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening, Kjønn, Alder, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4, Utdanning5, Balanse, Ledelse, Mestring.....	54



## 1. Innledning

Dette kapitlet presenterer oppgavens tema i kapittel 1.1. Kapittel 1.2 gjør ulike avgrensninger for oppgaven. Videre fremlegger kapittel 1.3 oppgavens problemstilling, mens kapittel 1.4 presenterer hypotesene. Til sist, i kapittel 1.5, følger en rask gjennomgang av oppgavens oppbygging.

### 1.1 Tema

Oppgavens tema er jobbtilfredshet og opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid. Problemstillingen adresserer sammenhengen mellom de to. Oppgaven diskuterer hvorvidt, og i hvilken grad, opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid bidrar til at en arbeidstaker i Norge er mer tilfreds i jobben.

Nyere arbeidslivsforskning viser at jobbtilfredshet kan ha stor betydning for produktivitet (Herzberg, Mausner & Snyderman 1993. 8. utg. S. 84.; Kuvaas, 2008; Lee, 2015), og bidrar til at ansatte blir værende i jobben (Herzberg et al., 1993. 8. utg. S. 84.; Kuvaas, 2008; Kjeldstad & Dommermuth, 2009; Ennova, 2013), ofte kalt turnover.

Slike sammenhenger mellom tilfredshet, produktivitet og turnover tilsier at ledere bør bidra til at ansatte trives på jobben. Det viser at det er viktig å forstå hvilke faktorer som bidrar til jobbtilfredshet. Slik kunnskap vil kunne gi grunnlag for å diskutere tiltak som kan bidra til å øke jobbtilfredsheten for den enkelte.

De senere årene har det blitt større fokus på mennesket på arbeidsplassen. Tidligere var arbeid et rent bytteforhold mellom tid og penger, mens i dag er arbeidstakerens velferd ansett for å representere en egenverdi både arbeidsgiver og arbeidstaker (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 6-7). Det er individuelle forskjeller for hvilke faktorer som i størst grad har innvirkning på jobbtilfredsheten til den enkelte, men forskning gjør det mulig å se mer systematiske sammenhenger som kan gi grunnlag for tiltak som kan bidra til å gi økt jobbtilfredshet mer generelt. Økt kunnskap om hva som bidrar til jobbtilfredshet kan ha verdi for mange aktører, herunder arbeidstakere, ledere og arbeidsgivere, samt i ulike bransjer av næringslivet og i offentlig forvaltning.

Det som tidligere ble kalt personalavdeling eller personalpolitikk har i senere år blitt omdøpt til «Human Resources» eller bare HR, som direkte oversatt viser til de menneskelige ressursene i en organisasjon. De som jobber med HR-relatert arbeid er blant de aktørene som ofte vil anvende slik forskning. Kunnskap om arbeidslivsmønstre og arbeidslivsutvikling kan bidra til bedre forståelse av arbeidets betydning for menneskenes trivsel/tilfredshet, samt at de kan identifisere organisatoriske strukturer og strategier som bidrar til gode arbeidsplasser (Kuvaas, 2008).

Jobbtilfredshet har åpenbare fordeler for den enkelte arbeider. Forskning har vist at vår generelle lykkefølelse stiger, dersom arbeidslysten stiger (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017, s. 6). Det vil si at arbeidsgivere og arbeidstakere kan ha en felles interesse og felles nytte av å kunne utvikle gode arbeidsplasser som bidrar til høy jobbtilfredshet, i den grad høy jobbtilfredshet fører til økt produktivitet.

De siste årene har dansk forskning presentert flere undersøkelser og analyser som søker å forklare hva som gir høy arbeidslyst (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2015; Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2016; Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017). Underveis i arbeidet med denne oppgaven, ble rapporten *God Arbejdslyst Indeks 2017* (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017) publisert. Denne rapporten undersøker hva som betyr mest for arbeidslysten i Danmark, og resultatene viser at «opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid» topper lista for tredje året på rad (*God Arbejdslyst Indeks* er utgitt årlig siden 2015).

Det er ikke åpenbart at resultatene ville ha blitt de samme i Norge fordi det kan være vesentlige forskjeller mellom norsk og dansk arbeidsliv. Det er likevel så mange likhetstrekk mellom disse landene at funnene kan antas å ha stor relevans også for norske forhold. Denne oppgaven fokuserer dessuten på jobbtilfredshet, som innholdsmessig kan ha en noe ulik betydning enn det danske uttrykket *arbejdslyst*.

Med jobbtilfredshet i denne oppgaven, menes hvor fornøyd arbeidstakere rapporterer at de er i jobben. Uttrykket kan ha mange individuelle tolkninger, men denne oppgaven bruker uttrykket som fellesnevner på tvers av demografiske forhold slik som kjønn, alder og utdanning.

Med meningsfylt arbeid i denne oppgaven, menes hvor ofte en arbeidstaker opplever å ha et meningsfylt arbeid. Mening tolkes individuelt, og har tilsynelatende en nokså vid betydning. Allikevel peker teori og empiri på noen fremtredende dimensjoner av opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid. Det kan se ut til at en vanlig oppfatning av uttrykket er å føle at man bidrar til en større sammenheng (Ravn, 2008; Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016; Ennova, 2013). Dog er det slik at det som kan oppleves meningsfylt for en person, ikke trenger å gi mening for en annen. Videre kan det være forskjell på hvor mye mening ulike typer arbeid gir, og i hvilken grad personer ser en større helhet med det de gjør (kognisjon).

## 1.2 Avgrensning

Denne oppgaven tar sikte på å analysere sammenhengen mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet, uavhengig av individuelle personlige og jobbrelaterede forskjeller. I den grad korrelasjon mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet skyldes trekk ved personen og trekk ved jobben er det relevant å korrigere for dette. Oppgaven korrigerer for klassiske demografiske variabler: kjønn og alder. I tillegg korrigerer oppgaven for utdanningsnivå. Opplevelse av mening er i noen grad kognitivt betinget, og denne analysen bruker utdanningsnivå som indikator på kognisjon. Sammenhengen mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet kan i noen grad reflektere tilgangen til meningsfulle jobber som gir god jobbtilfredshet. Analysen bruker Utdanningsnivå også som en mulig sorteringsmekanisme til mer eller mindre attraktive jobber. I tillegg til opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid bruker denne oppgaven andre kjente faktorer som påvirker jobbtilfredshet som kontrollvariabler. Disse kontrollvariablene representerer balanse, ledelse og mestring, og er hentet fra relevant teori og tidligere forskning.

Hovedfokuset i oppgaven er selve sammenhengen mellom opplevelse av meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Analysen undersøker i hvilken grad jobbtilfredshet påvirkes av opplevelse av meningsfylt arbeid. Oppgaven gir derfor nærmere beskrivelser av begrepene jobbtilfredshet og meningsfylt arbeid, samt hvordan teorien beskriver sammenhengene mellom de to.

Litteraturen identifiserer et mønster av ulike dimensjoner og kategorier av mening. Denne oppgavens problemstilling skiller ikke på de ulike meningstypene, men bruker dimensjonene til å beskrive hva som ligger til grunn for begrepet meningsfylt arbeid.

Oppgaven har ikke til formål å beskrive hvordan sammenhengen har utviklet seg over tid, men analyserer norske data fra 2017 for å beskrive nåsituasjonen.

Videre gir oppgaven en viss oppmerksomhet til faktorenes tilstand eller «temperatur» – altså i hvilken grad arbeidstakere i Norge opplever mening, og i hvilken grad de er tilfreds med jobben. Oppgaven gir en indikasjon på tilstanden, gjennom enkel deskriptiv analyse av faktorene. Oppgaven analyserer i hvilken grad arbeidere i Norge opplever arbeidet som meningsfylt, og i hvilken grad arbeidere i Norge er tilfreds i jobben sin. Formålet er ikke å drøfte «temperaturen» i norsk arbeidsliv i så måte, men temperaturen kan gi indikasjon på hvor de største forbedringspotensialene for økt jobbtilfredshet ligger.

Oppgaven sier ikke mye om hvilke *tiltak* som kan være aktuelle for å påvirke de enkelte faktorene. Redegjørelsen av begrepet meningsfylt arbeid peker likevel på mulige innfallsvinkler for å forstå hvilke tiltak som kan være relevante. Teorikapittelet presenterer ulike teoretiske tilnærminger som

på hver sine måter dekomponerer meningsfylt arbeid, og hvert av delkomponentene kan bidra til en mer praktisk forståelse av hva som gir arbeid mening.

Oppgaven refererer til ulike synonymer til mening og jobbtilfredshet. Disse synonymene brukes også i noen grad i oppgaven for å presentere tilgjengelig teori fordi ulike teoretiske perspektiver kan bruke ulike betegnelser eller språk, samt for å møte den praktiske forståelsen av uttrykkene som respondentene møter i ulike undersøkelser av tilfredshet og mening i jobben.

Sentrale betegnelser som motivasjon, behov, ytre –og indre motivasjon, prestasjoner og resultater forankres i sine respektive veletablerte teorier, fra litteratur som er anvendt i arbeidssosiologien.

### 1.3 Problemstilling

Denne oppgaven spisser seg inn mot sammenhengen mellom opplevelse av mening i arbeidet og jobbtilfredshet.

Jobbtilfredshet påvirkes av mange faktorer, og opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid fremstår som den aller største enkeltstående faktoren for arbeidslyst, ifølge danske God Arbejdslyst Indeks 2015-16 og 17 (Krifa og Institut Lykkeforskning, 2015; Krifa og Institut Lykkeforskning, 2016; Krifa og Institut Lykkeforskning, 2017). Denne oppgaven tar sikte på å identifisere i hvilken grad opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid har betydning for jobbtilfredshet i Norge.

Problemstillingen for denne masteroppgaven er:

*I hvilken grad har opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid betydning for jobbtilfredshet i Norge?*

### 1.4 Hypoteser

Denne oppgaven analyserer empiriske sammenhenger mellom jobbtilfredshet og opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid. Intuitivt kan en se for seg at desto mer meningsfylt arbeidet oppleves å være, desto mer tilfreds vil man være i jobben.

Hypotese 1:

H 1: «Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er positivt korrelert med jobbtilfredshet.»

Problemstillingen bygger på en forventning om at meningsfylt arbeid er en betydningsfull variabel som forklarer variasjon i jobbtilfredshet. Det betyr at problemstillingen inviterer til å korrigere for andre forklarende variabler. Ut fra problemstillingen kan en se det som relevant å teste i hvilken grad sammenhenger mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet består når en korrigerer for disse. Desto bedre forklaringsmodellen blir, desto nærmere kommer vi svaret på i hvilken grad meningsfylt arbeid forklarer variasjon i jobbtilfredshet.

Hypotese 2:

H 1: «Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er blant de viktigste faktorene for å forklare variasjon i jobbtilfredshet.»

## 1.5 Oppgavens oppbygging

Kapittel 2 presenterer teori og tidligere forskning på jobbtilfredshet, meningsfylt arbeid og sammenhengen mellom dem.

Kapittel 3 presenterer metodene, herunder oppgavens forskningsstrategi og design, data, variabler, statistiske metoder som anvendes i oppgaven, samt metodens styrker og svakheter.

Kapittel 4 presenterer resultatene.

Kapittel 5 drøfter resultatene opp mot hypoteser og problemstilling.

Kapittel 6 presenterer konklusjonene og gir forslag til videre forskning.

## 2. Teori

Dette kapittelet gjengir relevant teori. Arbeidsmiljøloven av 2005 underbygger i kapittel 2.1 relevansen av meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet i norsk arbeidsliv. Videre hentes momenter fra Bokmålsordboka (2016) i kapittel 2.2. Kapittel 2.3 beskriver mennesket som meningssøkende, mens kapittel 2.4 går nærmere inn på mening i arbeidssammenheng. Motivasjon til å arbeide er tittel i kapittel 2.5. Videre forteller kapittel 2.6 om jobbtilfredshetens relevans. Til sist tar kapittel 2.7 for seg sammenheng mellom jobbtilfredshet og meningsfylt arbeid.

### 2.1 Arbeidsmiljøloven

Under lovens formål i Arbeidsmiljøloven (2005, §1-1 a) står det: «lovens formål er å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon (...)». Loven regulerer ulike bestemmelser som gjelder for norske arbeidsgivere. En kan merke seg at lovgiver har prioritert meningsfylt arbeid svært høyt i den loven som skal sikre en velferdsmessig standard i det norske arbeidslivet.

En del av bakgrunnen for denne loven, er Thorsrud og Emerys psykologiske jobbkrav (Thorsrud & Emery 1970). Thorsrud og Emery definerte 6 psykologiske jobbkrav som er nødvendige for å realisere verdier og idealer knyttet til medvirkning og demokrati i arbeidslivet. Behovet for å se sitt arbeid som nyttig og verdifullt er ett av de 6 nødvendige kriterier som bør oppfylles. Jobbkravene er utviklet som en respons på hva en arbeidstaker ideelt sett bør møte fra arbeidsgiver, for å ha en tilfredsstillende arbeidssituasjon, og dermed legge til rette for jobbtilfredshet. De øvrige jobbkravene er: variasjon, læring, medvirkning, anseelse og framtidsutsikter.

Loven stiller ingen spesifikke krav til jobbtilfredshet, verken ovenfor arbeidsgiver eller arbeidstaker. Man må imidlertid forstå lovgivers hensikt med arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven av 2005 kan i sitt formål i §1-1 vanskelig forstås som annet enn å sikre arbeidstakeren gode rammevilkår for å oppnå tilfredshet i arbeidet. Formålsparagrafen nevner helse, mening, trygghet, utvikling, inkluderende arbeidsliv og individuelle tilpasninger som sentrale virkemidler for en god arbeidssituasjon.

### 2.2 Bokmålsordboka

Bokmålsordboka (2016) gir følgende synonymer på ordet *mening*: «tanke, (dypere) innhold, betydning, (fornuftig) sammenheng, plan, hensikt».

Bokmålsordboka brukes til folkeopplysning og representerer således dagligtale og alminnelig folkelig oppfatning av norske ord og uttrykk. Denne forståelsen må antas å ligge til grunn hos respondentene fra diverse spørreundersøkelser som brukes til datainnsamling, slik som YS Arbeidslivsbarometer 2017 (Yrkesorganisasjonens Sentralforbund og Arbeidsforskningsinstituttet, 2017), og kan altså bidra til å forstå hvordan respondenter i Norge kan ha tenkt når de rapporterer grad av mening i sitt arbeid. Det er en viktig del av tolkningen av ulike variabler at folkelig forståelse tas til betraktning. Samfunnet vi har bygget opp baserer skole og undervisning på forutbestemte definisjoner av ord og uttrykk. Dermed vil vi systematisk ha en bestemt tolkning av spørsmålsstillingen og sammenhenger i vår rolle som respondenter til den empiriske forskningen. Denne koblingen mellom dagligtale og fagspråk kan både bidra til å forenkle og å komplisere analysene.

*Fornøyd* blir i bokmålsordboka forbundet med ordene *glad* og *tilfreds* (Bokmålsordboka, 2016). Disse ordene er altså beslektede og dreier seg mer eller mindre om det samme. Dette underbygger koblingen mellom uttrykkene arbeidsglede (som danske God Arbejdslyst Indeks bruker), det å være fornøyd i jobben (som det heter i den avhengige variabelen som denne oppgavens analysedel bruker fra datasettet Arbeidslivsbarometeret), og jobbtilfredshet (som denne oppgaven forholder seg til).

### 2.3 Mennesket søker mening

Beskrivelser av hvordan mennesket søker *mening*, kan bidra til den videre forståelsen av hvordan arbeid kan være noe meningsfylt for mennesket – og dermed hva som menes med mening i arbeidssammenheng.

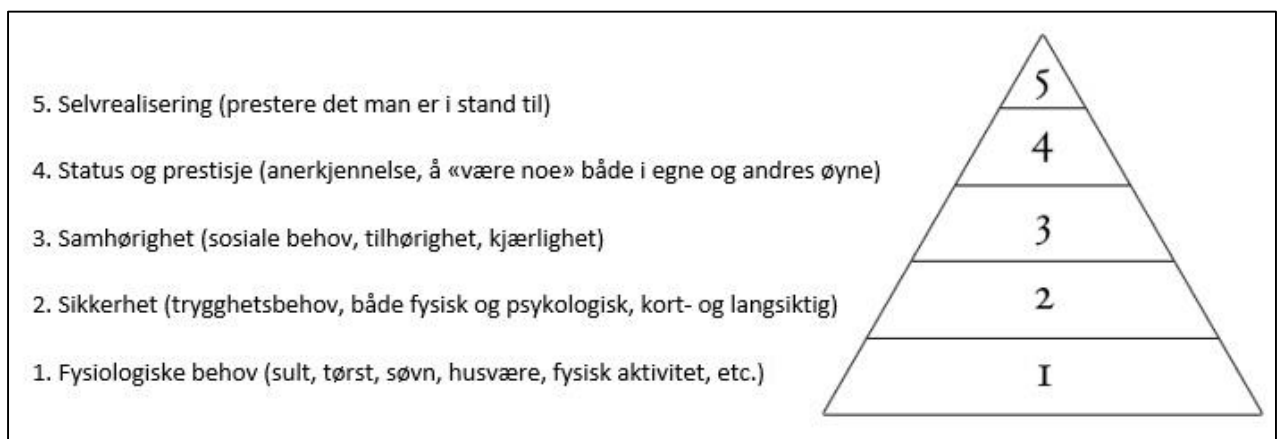
Arbeidslivsforskeren Jesper Isaksen definerer *mening* i fire nivåer (Isaksen, 2000). På nivå 1, beskriver Isaksen *kosmisk mening*, som betyr meningen med tilværelsen som helhet. På nivå 2 beskrives *livsmening*, i betydningen hva som er den overordnede meningen med den enkeltes liv. På 3. nivå, *lokal mening*, omfatter meningen med en persons ulike livsområder, slik som arbeidsliv. På dette nivået kan et individ spørre seg «hvilken mening gir mitt arbeid?». 4. nivå omfatter *situasjonsmening*, det vil si hvilken mening man oppfatter eller skaper i enhver situasjon man befinner seg i.

Jesper Isaksen underbygger med sin nivåinndeling av begrepet mening det faktum at mennesker søker mening også gjennom arbeidet. En avledning av dette er at mening i arbeidet er et gode for enkeltindividet. Her kan det trekkes koblinger til studien Wadel, Fuglestad og Wadel gjør av arbeidsløshet, som viser arbeid som noe grunnleggende for en person sin identitet (Wadel, Fuglestad & Wadel, 2011). John Hayes og Peter Nutman skriver i sin bok *Understanding the Unemployed: The*

*Psychological Effects of Unemployment* (1981, s.43) at mennesker som er fratatt muligheten til å arbeide ofte føler seg ubrukelige og har en svekket opplevelse av mening.

Som mennesker har vi en rekke livsviktige fysiologiske behov, som for eksempel behov for væske, næring og søvn (Elden, Finne, Levin, Paasche & Sletten, s. 146). Vi erfarer hva som skal til for å tilfredsstille behovene, som vi kan si etterhvert gjør vår atferd *målrettet* og *motivert*. Den samme motiverte atferden kan også gjøre seg gjeldende gjennom mange andre typer av menneskelige behov, som ikke er direkte fysiologiske. For eksempel gjelder dette sosiale behov, eller at mennesket søker spenning og utfordring (selvutfoldelse). En velkjent modell som tar for seg en gruppering av menneskelige behov er psykolog Abraham Maslows behovshierarki (Maslow, 1954; Elden et al. 1990). I likhet med hvordan et barn gradvis når nye utviklingsnivåer, mener Maslow at behovene nederst i hierarkiet først må (i alle fall delvis) oppfylles, før neste behov dukker opp. Vi strekker oss stadig etter nye behov, og mennesket kan sies å ha en behovsutvikling, ifølge Maslows teori. Under følger en enkel gjengivelse av Maslows Behovshierarki:

**Figur 1: Gjengivelse av Maslows behovshierarki**



Maslows behovshierarki kan brukes til å belyse indre motivasjon, altså hva som driver oss og påvirker våre valg og prioriteringer. Behovspyramiden har gjentatte ganger vært sett i sammenheng med arbeidsmiljø. Man kan tenke seg hvordan ulike sider ved et arbeidsmiljø kan passe inn i beskrivelsen av alle de fem trinnene i pyramiden. For eksempel kan en tenke at det sikkerhetsmessige behovet i jobbsammenheng ville kunne dreie seg om *fysisk* sikkerhet gjennom blant annet trygge arbeidslokaler uten forurensning i luften (støv, gass, etc.) samt lite risikofylte arbeidsoppgaver.



*Psykologiske* sikkerhetsbehov ville kunne dreie seg om fast ansettelse og gode syke- og pensjonsordninger. Kanskje tydeligst sammenheng mellom behovspyramiden og arbeidslivet kan sees i de øverste delene av pyramiden. En kan se for seg at det å finne sin plass i organisasjonen, både faglig og sosialt, kan bidra til å oppfylle behovet for samhørighet. Deretter vil behov for status og prestisje melde seg.

Behovshierarkiet viser på en intuitiv måte hvordan mennesket motiveres til å bidra til oppfyllelse av egne behov i en viss rekkefølge. Samtidig kan man se for seg at mennesker befinner seg på flere stadier av behovshierarkiet samtidig. En kritikk til modellen kan være at den virker å bygge på vestlig kultur og verdier, og ikke i tilstrekkelig grad nyanserer kulturelle forskjeller. Med modellens begrensninger tatt i betraktning er det nødvendig å tilføye flere teoretiske perspektiver for å forstå menneskelig atferd og sammenhengen mellom mening, motivasjon, behov, belønning og tilfredshet.

## 2.4 Mening i arbeidet

Dette kapitlet går nærmere inn på mening i arbeidssammenheng. Ulike *dimensjoner* av mening refereres, og bidrar til sentral forståelse av hvordan respondenter har tenkt når de svarer på spørsmål om i hvilken grad de opplever mening i arbeidet. Dessuten forteller det noe om hva som kan være med på å øke graden av opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid.

Den danske vitenskapsteoretikeren Ib Ravn skiller mellom 4 dimensjoner av mening i arbeidssammenheng (Ravn, 2008). I den første dimensjonen, *styrkerealisering*, beskriver han hvordan realisering av styrker og talenter gir meningsinnhold for arbeideren. Den andre dimensjonen er *verdiskapning*, altså at ens arbeidsplass skaper reell verdi for sine omgivelser, slik som kunder eller brukere. Den tredje dimensjonen der mening oppstår er *bidrag*- bidraget man opplever å gi gjennom sitt arbeid, mens den siste dimensjonen, *felleskap*, er mening ut fra fellesskapsfølelsen i jobben. Fellesskapsfølelsen beskrives for øvrig også av Sverre Lysgaard i Arbeiderkollektivet (Lysgaard, 2010). Der går det frem at det kan oppleves som meningsfylt i seg selv med *felleskap*.

Ravn har også kommentarer som kan forklare koblingen mellom meningsfylt arbeid og egen innsats, ved at man inngår i en større sammenheng – noe som er større enn en selv. Han skriver: «Et fænomen giver mening, når man oplever, at det indgår i en større sammenheng eller helhed.» (Ravn, 2008, s. 64). Videre skriver Ravn at «Det giver mening i arbejdslivet, når man i arbeidet bidrager til en større sammenheng, dvs. bruger sine evner på en sådan måde, at de kommer andre mennesker til glæde og nytte.» (Ravn, 2008, s. 69).

Den danske rapporten «Hvad er mening? – mening som motivation i arbejdslivet» (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016) søker å forklare hva det vil si å oppleve sitt arbeid som meningsfylt, og beskriver selv sitt formål slik: «Denne rapport har haft til formål at udfolde meningsbegrebet for at få mere viden om den væsentligste faktor for arbejdslysten jævnfør Krifas God Arbejdslyst Indeks» (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 25).

Som sitatet henviser til er opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid den mest betydningsfulle forklaringsfaktoren for jobbtilfredshet, ifølge resultatene fra God Arbejdslyst Indeks 2017 (Krifa & Institutt for lykkeforskning 2017) (se kapittel 2.7). *Hvad er mening – mening som motivation i arbejdslivet* (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016) har med det til formål å gi en utvidet forståelse av begrepet mening i arbeidssammenheng.

*Hvad er mening? – mening som motivation i arbejdslivet* gjør en grundig undersøkelse av mening i dansk arbeidsliv, og peker, som Ravn (2008), på hvordan mening i arbeidet kan sies å ha flere dimensjoner ved seg. Rapporten bygger på litteraturstudier av relevant dansk og internasjonal forskning på området. Det er gjennomført fokusgruppeintervju, samt en kvantitativ undersøkelse av 1078 danske arbeidere. Den kvantitative undersøkelsen er i stand til å forklare 70% av hva som gir mening i arbeidet. Rapporten er blitt til i samarbeid mellom Krifa og Konsulenthuset WICE, mens TNS Gallup har innhentet data.

Rapporten diskuterer først flere ulike betydninger av ordet *mening* (s.5). Mening kan for eksempel være et synspunkt, og man kan også i dagligtale bruke frasen «det gir mening!». Det kan også dreie seg om en dypere form for mening, der man søker meningen med en handling, meningen med det man gjør, eller meningen med selve livet. Det refereres i denne sammenheng til Psykiater Victor Frankl, som sier at «Søgen efter mening er den viktigste motivation i livet». (Siteret i Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 5).

I de senere år, forteller rapporten, har det blitt stadig vanligere å søke mening på arbeidsplassen (S. 6) Denne tendensen har utviklet seg over flere år, og fra å i 50- og 60-årene ha fungert nærmest som en mekanisk del av et større system, har mennesket på arbeidsplassen fått større fokus fra 70-årene av. Spesielt på 90-tallet og 2000-tallet har det blitt stort fokus på mennesket på arbeidsplassen. Tidligere var fokuset typisk på ytre motivasjon som lønn og prestisje, men i nyere tid har indre motivasjonsfaktorer som følelsen av å lykkes, mestringsfølelse og det å oppleve at arbeidet man gjør er av betydning, stadig blitt viktigere for arbeideren. I tillegg til at motivasjonsfaktorene har endret seg for arbeideren, har strategier og belønningssystemer parallelt måttet endre seg for ledelsen. Det har blitt viktig å finne fram til faktorene som i høyest grad bidrar til motiverte ansatte, da dette kan gi økt produktivitet og bedre resultater hos de ansatte, og dermed for hele bedriften.

Rapporten henviser til at *mening* troner i God Arbejdslust Indeks 2017 (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017) for tredje året på rad listen over hvilke faktorer som har størst betydning for danskenes arbeidslust. Til sammenlikning kommer for eksempel lønn i God Arbejdslust Indeks 2016 på 8. plass over faktorerens innvirkning på arbeidslysten. I 2017 er ikke lønn engang tatt med på listen, da det er en faktor som har såpass liten grad av påvirkning sammenliknet andre faktorer. Disse rangeringene understreker hvor lite fokus det i dag er på lønn, mens man kan se for seg at lønn stod høyere på listen på tidlig 50- og 60-tall. *Kolleger* er en annen faktor som kommer overraskende lavt på listen, med sin 7. plass i 2017.

*Hvad er mening – mening som motivation i arbejdslivet* (2016) understreker eksplisitt hvilken betydning opplevelse av mening bør ha for moderne ledelse: «(...) for hvis man ønsker at skabe et mere meningsfuldt arbejdsliv, er det centralt, at man prøver at påvirke det, der har størst betydning for oplevelsen af mening». (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 9).

Rapporten viser dessuten til en studie (Lee, 2015) som peker på hvordan sykepleiere som opplever følelse av meningsfylt arbeid yter en bedre innsats enn sykepleiere som ikke opplever mening. Sykepleiere som opplever arbeidet som meningsfylt, er blant annet mer engasjert i sitt arbeid, tar større ansvar og gjør en større innsats, «(...) fordi man netop ikke blot motiveres av ydre faktorer, men opplevelsen av at man gjør en forskel» (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 22).

Videre beskriver rapporten hvordan mening i arbeidet kan deles opp i fire vesentlige dimensjoner. *Indre mening, større mening, kollegial mening og organisatorisk mening*. De to største og dominerende dimensjonene kategoriseres som *indre mening* og *større mening*.

Tre av dimensjonene (indre, større og kollegial) hevdes å peke på det samme. At arbeidet kan bidra til noe, enten til en selv, noe større eller felleskapet med kolleger. Den fjerde dimensjonen (organisatorisk) peker på meningen beslutninger og liknende i arbeidet gir – om de beslutningene som tas gir mening for det arbeidet man gjør.

*Indre mening* går ut på å oppleve at arbeidet gir en noe, utover lønn og andre ytre belønninger. Det dreier seg gjerne om faglig og personlig utvikling, og at arbeidet bidrar til en følelse av å «lykkes». Rapporten trekker paralleller til det som blir beskrevet som indre motivasjon/ indre belønning (s. 6). Den indre meningen er den dimensjonen som gir mest mening, ifølge rapporten. Indre mening er med å forme ens identitet, og definisjonen på hvem man er. Det at arbeidet bidrar til en selv innebærer også en positiv betydning for eget selvverd. At arbeidet har en indre mening er ikke et uttrykk for egoisme eller selvopptatthet, men at jobben du gjør er personlig betydning for deg. Indre mening vil oppstå der hvor man ifølge Maslow har behov for å realisere seg selv – øverste nivå i Maslows behovshierarki. Med selvrealisering menes her at arbeidstakeren bruker sine evner og

opplever mestring og måloppnåelse. Rapporten viser at når faglig og personlig utvikling følger hverandre, gir arbeidet mening. Dette kommer til uttrykk ved at ens fagkompetanse blir brukt på en hensiktsmessig måte, og at utfordringene i jobben bidrar til personlig utvikling.

Det å oppleve en *større mening* innebærer følelsen av å bidra til noe større. Større mening er helt sentralt for opplevelsen av mening. Ifølge rapporten er større mening den nest viktigste dimensjonen av mening. Større mening kan typisk dreie seg om å føle at man tjener et større formål, og utgjør en forskjell ved å være noe for noen. For eksempel kan man oppleve denne typen mening i kundeforhold, eller i en mer generell form ut i fra omfanget av sine arbeidsoppgaver. Den større meningen oppleves å ligge ut over virksomheten, altså utover jobben en gjør. Det er vesentlig at arbeidsplassen er i stand til å se seg selv i en større sammenheng, der man bidrar positivt. Jobben du gjør betyr noe for flere enn din arbeidsgiver. Rapporten peker på større meningsbetydning som motivasjonsfaktor for at arbeidstakeren yter mer enn man ellers ville gjort.

Den såkalte *kollegiale mening* går ut på å oppleve at det gir mening å arbeide sammen med andre. Det kan gjøre seg gjeldene gjennom det rent sosiale, eller ved at man kjenner en følelse av meningsfullhet ved at man sammen arbeider mot et mål. Gjerne opplever man at man står sterkere sammen, enn man ville gjort hver for seg. Dette er sammenhenger som også er nærmere beskrevet i Arbeiderkollektivet (Lysgaard, 2010). Det er dermed viktig å ivareta gode relasjoner i arbeidet. Når det er sagt, er den kollegiale meningen den dimensjonen av mening som har minst innvirkning på opplevelsen av mening. Med andre ord står indre mening og større mening igjen som de to helt sentrale variablene. Dette gjør dog ikke kollegial mening uviktig.

Rapporten beskriver også et alternativt perspektiv for opplevelsen av mening. Den *organisatoriske mening* beskriver rapporten som den mening arbeidstakeren opplever at organisasjonens beslutninger og forandringer gir. I den grad arbeidstakeren ser mening med de forandringene og beslutningene som fattes i organisasjonen, vil dette kunne bidra til å øke arbeidertakers arbeidslyst.

I tillegg til muligheten for individuelle forskjeller, kan også oppfatningen av hva som anses som meningsfylt endre seg gjennom livet. For eksempel kan alder, stilling og arbeidsoppgaver være med på å påvirke hva vi opplever meningsfylt.

## 2.5 Motivasjon til å arbeide

I dette kapittelet refereres Vrooms forventningsteori for å beskrive hvordan opplevelse av mening i arbeidet kan være en indre belønning (Vroom, 1964; Elden et al., 1990). Han knytter mening sammen

med indre belønning og motivasjon. Herzbergs to-faktor teori brukes for å gå noe dypere inn i motivasjonselementet (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1993; Elden et al., 1990). Herzberg beskriver hvordan hygienefaktorer sørger for at arbeideren ikke mistrives, mens motivasjonsfaktorer er det som kan få arbeideren til å trives. Bursch og Vanebo beskriver hvordan Herzbergs to-faktor teori kan kobles til mening som motivasjonsfaktor (Busch & Vanebo, 1995). Bård Kuvaas (2008) argumenterer for at organisasjoner som søker å motivere sine ansatte bør fokusere på å gi de ansatte høyere følelse av *indre* motivasjon – fremfor *ytre*.

Professor Victor Vroom la i 1964 fram en motivasjonsteori som søker å forstå atferd i arbeids- og organisasjonsliv, og arbeiderens motivasjon til å arbeide (Elden et al., 1990; Vroom, 1964). Teorien kalles forventningsteorien, og tar kort sagt utgangspunkt i at mennesker handler ut i fra forventninger om belønning eller straff. Enten søker altså mennesker å handle for å *oppnå* belønning, eller for å *unngå* straff. Vroom angir to former for belønning. Indre- og ytre belønning. Ytre belønning består av «synlige» belønninger som lønn, frynsegoder, forfremmelse eller å bli akseptert av de andre ansatte (gir også indre). Indre belønning derimot, består av egenfølt, mer usynlig belønning, der det i bunn og grunn er hver enkelt som gir seg selv en indre belønning. For eksempel kan dette være å få en følelse av å ha utrettet noe, og å være verdt noe. Denne følelsen kan knyttes til trinn 4 i Maslows behovspyramide (Figur 1), der det står om status og prestisje, anerkjennelse, og det å «være noe» i egne og andres øyne. Maslow nevner dette som et behov, og dermed som en type mål for handling (indre motivasjon). Videre gjenkjennes dette i *Hvad er mening – mening som motivation i arbeidslivet* sin beskrivelse av *indre mening* og *større mening*. Denne indre belønningen kan gjøres mulig av arbeidsmiljøet, men det er den enkelte som til syvende og sist tillater seg selv belønningen (Elden et al., 1990; Vroom, 1964).

Vrooms forventningsteori kan settes opp som følgende enkle modell:

**Figur 2: Gjengivelse av Vrooms forventningsteori**

Anstrengelse → Prestasjon → Konsekvens/belønning → Den forventede verdi av konsekvens/belønning
---

Vrooms beskrivelse av indre belønning bidrar til å forstå hvordan meningsfylt arbeid kan ha en verdi for jobbtilfredshet, gjennom behovsoppfyllelse. Forståelsen kan kobles mot at behovene fungerer som motivasjon, slik de er beskrevet av Maslow (Maslow, 1954; Elden et al. 1990).

Forventningsteorien har stor relevans for feltet jobbmotivasjon, og kan være nyttig både for arbeidsledere som søker å motivere sine ansatte, samt organisasjoner som ønsker å utvikle god organisasjonsstruktur. Vroom hevder belønningssystemer kan fungere utslagsgivende for arbeidsmotivasjon og organisasjoners produktivitet og funksjon, men at det er avgjørende å vurdere hver enkelt arbeidsplass for seg. Hva som ansees som verdifull belønning varierer ut i fra arbeidsforhold og arbeidsoppgaver, og ulike arbeidsplasser trenger dermed ulikt fokus når det kommer til hva som kan anses å være belønning. Dersom man arbeider på samlebånd, er det for eksempel vanskelig for arbeideren å oppnå følelse av prestasjon (og dermed belønning) gjennom økt anstrengelse, ettersom at samlebåndet har en fastsatt hastighet. Da er kanskje en annen type belønning mer virkningsfull som motivasjon.

Det kan dessuten være hensiktsmessig å vurdere hver enkelt arbeider for seg, når det kommer til hva som oppfattes som god belønning. Ifølge Vroom, er det viktig å diagnostisere de ansattes behov, og hva hver enkelt oppfatter som verdifull belønning. Noen vil søke ytre belønninger som bonuser, premier og anerkjennelse, mens andre i høyere grad søker indre belønninger, og vil dermed kunne reagere positivt på feedback og høyere grad av autonomi. Belønningssystemer bør altså utarbeides, og arbeidssituasjon tilrettelegges, ut i fra den enkeltes behov. Samtidig er det viktig med rettferdighet i belønningssystemene. Rettferdighet må dog ikke blandes med likhet, som ville vært å belønne alle likt uten hensyn til deres prestasjoner (Hackman, Lawler III & Porter, 1982). Det bør her nevnes at hva som anses som prestasjon varierer, for eksempel ut i fra om målet innebærer kvalitet eller kvantitet.

Opplevelse av mening i arbeidet kan oppleves som indre belønning. En kan dermed koble Vrooms forventningsteori inn mot diskusjonen om meningsfylt arbeid.

Belønningssystemer er av natur designet for å skape både indre og ytre motivasjon. Motivasjonen er tiltenkt formål med en viss verdi, typisk økt produktivitet eller kvalitet. Belønningssystemer bidrar dermed til at arbeidstakeren forstår hva arbeidsgiveren verdsetter, og i den grad arbeidstakeren lykkes med å nå sine mål i henhold til belønningssystemet, vil belønningssystemet bidra til at arbeidstakeren opplever sitt arbeid som meningsfylt – i alle fall for arbeidsgiveren.

Den Amerikanske psykologen Frederick Herzberg, også kalt «jobb-berikelsens far», hevder at jobb-berikelse er noe organisasjoner bør satse mer på (Elden et al. 1990, s. 155-157; Herzberg et al. 1993; Kaufmann & Kaufmann, 1998; Busch & Vanebo, 1995). Herzberg har utgitt flere verker med nettopp

jobb-berikelse som tema. Etter en studie med sine medarbeidere i 1959, utviklet Herzberg en senere svært anerkjent teori, kalt to-faktorteorien (Herzberg et al. 1993; Elden et al. 1990, s. 155-157). To-faktorteorien peker på faktorer som bidrar til tilfredshet/trivsel og utilfredshet/mistrivsel i arbeidslivet. Herzberg skiller med dette mellom såkalte motivasjonsfaktorer og hygiene faktorer.

Hygiene faktorene påvirker utilfredsheten/mistrivselen, og dersom hygiene faktorene ikke er på plass, vil mistrivselen stige. Dersom hygiene faktorene i høyere grad er på plass, vil ikke dette direkte sørge for å skape trivsel- men å unngå å skape mistrivsel. Skalaen strekker seg med andre ord fra *ikke tilfreds* til *svært utilfreds*. Hygiene faktorene er altså faktorer som er nødvendig at ligger i bunn, dersom arbeideren ikke skal oppleve mistrivsel. De fem vesentligste hygiene faktorene i Herzbergs undersøkelser innebærer: lønn, bedriftens policy, faglig ledelse, fysiske arbeidsforhold og forhold til medarbeidere.

For å øke trivselen, er det derimot motivasjonsfaktorer som må til. Motivasjonsfaktorer er faktorer som påvirker tilfredsheten/trivselen, og skalaen går her fra *ikke tilfreds* til *svært tilfreds*.

Motivasjonsfaktorer kan for eksempel være å prestere og fullføre arbeidet, anerkjennelse, ansvar, avansement og selve arbeidet i seg selv. Disse fem eksemplene er de vesentligste motivasjonsfaktorene i Herzbergs undersøkelser. Herzberg påpeker observasjoner av de to faktorene slik:

When our respondents reported feeling happy with their jobs, the most frequently described factors related to their tasks, to events that indicated to them that they were successful in the performance of their work, and the possibility of professional growth. Conversely, when feelings of unhappiness were reported, they were not associated with the job itself but with conditions that *surround* the doing of the job. (Herzberg et al., 1993, s. 113).

Et kritisk innspill kan være at en del av det Herzberg omtaler som hygiene faktorer også kan sees på som motivasjonsfaktorer – og omvendt. Faktorene kan altså ha en tendens til å flyte noe i hverandre, og det er vanskelig å se noe klart skille for hva som er rene hygiene faktorer og hva som er rene motivasjonsfaktorer.

Forfatterne av boken «Organisasjon, ledelse og motivasjon» (1995), Tor Busch og Jan Ole Vanebo, knytter Herzbergs teori til mening. De skriver at Herzbergs teori gir viktige retningslinjer for å utvikle mer meningsfylt arbeid (Busch & Vanebo, 1995. S. 305). De peker mot motivasjonsfaktorene i Herzbergs to-faktor teori, altså de som bidrar til tilfredshet. På denne måten har de også koblet mening med tilfredshet. De argumenterer for at ledere bør strekke seg etter å styrke motivasjonsfaktorene. Det kan dog rettes som kritikk til slik oppmuntring til forbedring at det ikke på

langt nær gis samme oppmerksomhet når det kommer til hygiene faktorer, da det også her antakelig foreligger et forbedringspotensial.

Professor i organisasjonspsykologi, Bård Kuvaas argumenterer i sin bok *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM* (Kuvaas, 2008) for at organisasjoner som søker å motivere sine ansatte bør fokusere på å gi de ansatte høyere følelse av *indre* motivasjon – fremfor *ytre*. Kuvaas er klar på at det er indre motivasjon (sammenliknet med ytre motivasjon) som i størst grad virker positivt på arbeidernes prestasjoner – og dermed den organisatoriske effektiviteten. Å få de ansatte til å føle indre motivasjon bør dermed være hovedfokus for organisasjoner som søker å motivere sine ansatte. Det finnes dog individuelle forskjeller som gjør at det varierer hva slags type motivasjon som vil være hensiktsmessig. Det kan for eksempel variere fra person til person, og fra arbeidsoppgave til arbeidsoppgave.

Kuvaas stiller spørsmål ved hvorfor det er slik at de som forteller at sin egen arbeidsmotivasjon i hovedsak er avhengig av følelsen av at jobben er interessant, spennende og meningsfull; også har inntrykk at andre i stor grad trenger ytre motivasjon for å gjøre en god jobb (Kuvaas, 2008, s. 20). Dette poenget fungerer som en slags kommentar til organisasjon og ledelse som har inntrykk av at organisasjonen bør styres med fokus på ytre belønninger og ytre motivasjon. Samtidig nevner Kuvaas at enkelte ytre belønninger som for eksempel verbal skryt, kan føre til at arbeideren mottar en indre belønning- og dermed en indre motivasjon. Kuvaas poengterer også hvordan for eksempel lønn er noe mange kunne tenke seg et høyt nivå av, men at lønnen i seg selv ikke er det som gjør arbeideren mer motivert, effektiv, etc. Det er også individuelle forskjeller å ta hensyn til når det skal vurderes hva slags form for motivasjon en organisasjon bør fokusere på å skape for sine arbeidere. Kuvaas skriver: «Generelt kan vi si at indre motivasjon som kilde til gode prestasjoner er mer effektivt enn ytre motivasjon for oppgaver eller jobber hvor kvalitet, forståelse, læring, utvikling og kreativitet er viktigere enn kvantitet.» (Kuvaas, 2008, s. 21).

I tillegg peker Kuvaas på at store amerikanske undersøkelser (Heath 1999, mfl.) viser at «Når respondenter blir bedt om å rangere viktigheten av fem ulike jobbaspekter, kommer «en viktig jobb» som oftest på førsteplass, mens «lønn» ofte kommer betydelig lengre ned på listen.» (Kuvaas, 2008, s. 20). Studiene påpeker også at vi (blant oss også ledere) generelt har en vrangforestilling om hvordan andre rangerer liknende jobbaspekter. For eksempel er 73% enige i påstanden «store lønnsforskjeller er nødvendig for å få folk til å jobbe hardt» (Kuvaas, 2008, s. 20).

Dermed er det viktig at forskningsresultater på området kommer frem, slik at organisasjoner kan rettleides. Forskingen på området kan hjelpe organisasjoner til å øke effektivitet, produktivitet og kvalitet. Kuvaas nevner også at ytre motivasjon og prestasjonsbasert belønning kan være effektivt og



lønnsomt når det kommer til kortsiktige, enkle oppgaver- der målet er å få jobben gjort (Kuvaas, 2008, s. 21).

Ytre belønningsfaktorer som er ment å motivere, kan ifølge Kuvaas i verste fall fungere mot sin hensikt (Kuvaas, 2008, s. 29). Et eksempel på et slikt tilfelle kan være når den ytre belønningen (for eksempel en bonus) gjør at mottakeren går fra følelsen av å gjøre dette fordi det oppleves meningsfullt, til å plutselig få en følelse av at man gjør dette fordi man får betalt for det. Dette kan gjøre at den ansattes indre motivasjon regelrett synker. Det er med andre ord viktig for organisasjon og ledelse å ha innsikt i forskningsresultater på dette feltet, for å i størst grad kunne motivere sine ansatte.

## 2.6 Jobbtilfredshetens relevans

Dette kapittelet gir en innføring i fremveksten av jobbtilfredshetens relevans (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016; Kuvaas, 2008). Bård Kuvaas (2008) forteller hvordan HR-arbeid kan bidra til å øke jobbtilfredshet, som i sin tur kan bidra til ulike goder for organisasjonen.

I 50- og 60-årene var arbeidet mer eller mindre et rent bytte mellom tid og penger, og arbeideren var en liten brikke av et større system (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 6). Den velkjente sosiologen Karl Marx kalte det at arbeiderens snevre del av en større prosess gjorde at arbeideren ble fremmed for produktet han eller hun var med på å produsere (Birkeland, 2006). Arbeideren kom på jobb, gjorde sin(e) arbeidsoppgave(r), og dro hjem igjen. Det var vanskelig for arbeideren å ta del i hele prosessen, få et forhold til produktet, og dermed å se for eksempel verdien av sluttproduktet. Marx kalte det at arbeideren ble fremmedgjort for produktet, arbeidet og til slutt seg selv.

I 70- og 80-årene økte fokuset på de menneskelige relasjoner på arbeidsplassen (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 6). HR-arbeid (Human Resources) vokste frem, med troen på at resultater oppnås i fellesskap med andre. Trivsel og psykososialt arbeidsmiljø ble straks like vesentlig som fysisk sikkerhet på arbeidsplassen.

I 90-årene og frem til i dag er fokuset stadig høyere på mennesket på arbeidsplassen, og organisasjonene ser verdien av å ha tilfredse ansatte (Krifa & Konsulenthuset Wice, 2016, s. 6). Det blir stadig publisert ny forskning på området, som underbygger at en fornøyd ansatt er en produktiv ansatt, som ønsker å bli i jobben (Lee, 2015; Kuvaas, 2008; Kjeldstad & Dommermuth, 2009; Herzberg, 1993, 8. utg. S. 84). Organisasjoner strekker seg dermed i nyere tid etter høy trivsel hos de

ansatte, og anvender forskning for å se hvilke forhold de bør satse på å bedre for å høyne den enkeltes jobbtilfredshet.

I tillegg til å peke på hvordan indre motivasjon blant ansatte gir bedre og mer holdbare resultater enn ytre (kapittel 2.5), underbygger Kuvaas jobbtilfredshetens relevans ved å påpeke hvordan man gjennom HR-arbeid kan bidra til å frembringe menneskelige ressurser som videre kan bidra til ulike goder for organisasjonen (Kuvaas, 2008).

*«Resultater fra de siste 10 til 15 årenes makroforskning innenfor HR viser at det er en positiv sammenheng mellom ulike typer av HR-innsats og ulike indikatorer for organisatorisk effektivitet (f.eks. børsverdi, profitt, produktivitet og markedshandel).» (Kuvaas, 2008, s. 12).*

På side 12 og 13 i sin bok «Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM» (2008) peker Kuvaas på hvordan en rekke studier viser positiv sammenheng mellom HR-aktiviteter og organisatoriske resultater. Flere studier peker ifølge Kuvaas på lønnsomheten ved å få de ansatte til å engasjere, involvere og identifisere seg med organisasjonen de arbeider for, jamfør meningsfylt arbeid.

Kuvaas trekker frem at etter å ha identifisert to ulike former for HR-arbeid (*kontrollorienterte og forpliktelsesorienterte*), studerte J. B. Arthur i 1994 effekten disse hadde for organisasjoner i praksis (Kuvaas, 2008, s. 12-13). De organisasjonene som fokuserte på å utvikle psykologiske bånd mellom ansatte og organisasjon, gi de ansatte opplevelse av å skulle nå noen felles mål, gi god opplæring, og delegere ansvar til de ansatte (*forpliktelsesorienterte HR-systemer*) opplever høyere produktivitet og kvalitet i sine organisasjoner. Dette er i forhold til de organisasjoner som praktiserer *kontrollorienterte HR-systemer* – der det utøves effektivitets- og kostnadsfokus, klare regler og rutiner fra ledelsens side, og prestasjonsbasert belønning. I tillegg til å oppleve høyere produktivitet og kvalitet, erfarer organisasjoner som praktiserer *forpliktelsesorientert HR* (som tilsynelatende i hovedsak virker på de ansattes indre motivasjon) bare halvparten av mengden turnover (frivillig avgang) de organisasjonene som utøver *kontrollorientert HR* (som hovedsakelig virker på de ansattes ytre motivasjon (Kuvaas, 2008, s. 28)) gjør.

Individuelle forskjeller er ifølge Kuvaas avgjørende (Kuvaas, 2008, s. 29), og viktig for ledere å ta hensyn til dersom de skal lykkes med å øke motivasjonen hos den enkelte arbeider.

## 2.7 Sammenheng mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet

Dette kapitlet viser hvordan tidligere forskning har identifisert en sammenheng mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet, og underbygger relevansen denne sammenhengen har.

Den danske rapporten God Arbejdslyst Indeks 2017 (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017) beskriver hvordan mening er en viktig motivasjonsfaktor i arbeidslivet, og knytter dette direkte opp mot arbeidslyst – jobbtilfredshet. Mening rapporteres som den aller største påvirkningsfaktoren for arbeidslysten i Danmark.

Rapporten er utviklet i samarbeid mellom Institut for Lykkeforskning, og Krifas Vidensenter for God Arbejdslyst. Datamaterialet til rapporten er innhentet av Kantar Gallup. I rapporten fra 2017, var det 2706 respondenter på spørreundersøkelsen.

God Arbejdslyst Indeks er en årlig undersøkelse av dansk arbeidslyst, der blant annet faktoranalyser peker på effekten ulike faktorer har på arbeidslysten. På tross av at det finnes store individuelle forskjeller på hvilke faktorer som i størst grad påvirker arbeidslysten, er det gjennom ulike analyser mulig å se noen typiske mønstre. Det er tredje året undersøkelsen gjennomføres, og samtidig tredje året at opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid viser seg å være den viktigste påvirkningsfaktoren for danskenes arbeidslyst. Rapporten søker å fokusere på de mest effektfulle faktorene, og sammen med meningsfylt arbeid, gjør 6 andre faktorer seg også gjeldene. Disse er (i prioritert rekkefølge): mestring, ledelse, balanse, medbestemmelse, resultater og kolleger. Rapporten viser på side 13 hvordan disse til sammen 7 faktorene samlet forklarer 71% av hva danskenes arbeidslyst består av. I tillegg finnes det også andre faktorer som spiller inn på arbeidslysten, som rapporten har valgt å ikke fokusere på, da de sammenliknet med de nevnte 7 har såpass beskjeden effekt på arbeidslysten.

God Arbejdslyst Indeks forklarer sin relevans blant annet med at rapporten fra 2017 viser at det generelle lykkenivå stiger med 5,9 poeng dersom arbeidslysten stiger med 10 (s. 6). Dermed har vår arbeidslyst stor innvirkning på vår generelle lykkefølelse i livet, som gjør forskningen på arbeidslyst desto mer interessant og aktuell.

Det kommer tydelig frem at det å oppleve sitt arbeid som meningsfylt har svært stor betydning for danskenes arbeidslyst. Faktisk har det ifølge rapporten større effekt på arbeidslysten enn medbestemmelse, resultater og kolleger har til sammen. God Arbejdslyst Indeks 2017 beskriver faktoren *mening* i arbeidssammenheng slik:

Oplevelsen af at bruge arbejdslivet på noget meningsfuldt har afgørende betydning for os. Vi må blant annet kunne identificere et dybere formål med vores arbejde for at oppleve arbeidslyst. Faktoren påvirkes også af hvorvidt man oplever, at den funksjon man utfyller i organisationen, gir mening. (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017, s. 10).

Videre gir rapporten en beskrivelse av andre faktorer som også påvirker danskenes overordnede arbeidslyst. De viktigste faktorene etter mening er (i prioritert rekkefølge) *mestring*, *ledelse* og *balanse*. Mestring beskriver God Arbeidslyst Indeks 2017 som det å føle seg tilstrekkelig og kompetent i møtet med sine daglige arbeidsoppgaver – å føle at man behersker jobben. Det påvirker også i høy grad arbeidslysten å ha et tillitsfullt forhold til sine nærmeste ledere, og å dem som faglig og sosialt kompetent (*ledelse*). Balanse mellom arbeidsmengde og arbeidstid, og balanse mellom arbeid og fritid er også en faktor som gjør seg gjeldene for arbeidslysten (*Balanse*).

Daniel H. Pink har skrevet bestselgeren *Drive* (2009), som diskuterer hva som motiverer oss. Denne anerkjente boken bidrar blant annet med å peke på motivasjon i jobbsammenheng. I boken peker Pink på hvordan mening, sammen med mestring og autonomi er de viktigste faktorene for indre motivasjon (Pink, 2009; Ennova, 2013). Han utdyper at dette kan bidra til prestasjoner og tilfredshet hos den enkelte, og at det kan være avgjørende for virksomheters suksess.

Opplevelse av mening er altså en av de viktigste faktorene for indre motivasjon – og indre motiverte arbeidere er noe organisasjoner bør søke. Pink forklarer at faktorene for indre motivasjon gir mer langvarig effekt enn en ytre motivasjon, som for eksempel lønn.

Den norske utgaven av European Employee Index (Ennova, 2013) tar utgangspunkt i Daniel H. Pink (Pink, 2009) sine begreper autonomi, mestring og mening, og rapporterer at mening er den viktigste forklaringsfaktoren for arbeidsglede (jobbtilfredshet) også i Norge. Norske European Employee Index 2013 er utviklet av Ennova, og formidlet i samarbeid med HR-Norge (Ennova, 2013). Rapporten bygger på en studie av medarbeitertilfredshet, motivasjon og lojalitet i Norge, med 5900 respondenter. Ulike statistiske metoder brukes for å gjøre analyser av tallene. European Employee Index (Global Employee and Leadership Index etter 2015) er blitt gjennomført årlig i Norge siden 2001.

European Employee Index 2013 forteller at det er tydelige sammenhenger mellom mening og jobbtilfredshet, og skriver at medarbeidere med mening har høyere arbeidsglede (s.20). Når de undersøker sammenhengen mellom arbeidsglede og Daniel H. Pink (2009) sine begreper mening, mestring og autonomi, slår de med data fra 28 land fast at alle de tre faktorene er avgjørende

faktorer for arbeidstakeres arbeidsglede. Videre skriver de: «Analysen viser i tillegg at mening er den viktigste faktoren for norske arbeidstakere.» (Ennova, 2013, s. 10).

Meningsfylt arbeid kan ifølge rapporten oppleves når arbeideren anser seg selv for å være en verdifull bidragsyter til virksomhetens formål (Ennova, 2013, s. 10). Arbeiderne motiveres av å se arbeidet de gjør som del av en større kontekst, og å se hensikten med arbeidet de gjør. Dermed er det viktig at det som fremstår som virksomhetens mål/formål er tydelig for arbeiderene. Rapporten understreker ledelsens rolle i å formidle dette, og peker her på et forbedringspotensial hos norske ledere (s. 10). Rapporten fremhever også de gode effektene av høy arbeidsglede, deriblant lavere sykefravær, lavere turnover og høyere produktivitet (s. 20).

## 3. Metode

Dette kapitlet presenterer oppgavens forskningsstrategi og design (kapittel 3.1) og data (kapittel 3.2). Kapittel 3.3 presenterer variablene, herunder fremgår en variabelfigur i kapittel 3.3.1, samt deskriptiv statistikk i kapittel 3.3.2. Kapittel 3.4 beskriver oppgavens analysemetoder, herunder indekser (3.4.1), regresjonsanalyse (3.4.2) og lineær regresjonsanalyse (3.4.3). Til sist vurderer kapittel 3.5 styrker og svakheter ved metoden.

Opgaven har en spisset problemstilling som retter seg mot en eksplisitt sammenheng mellom to målbare variabler – én for Jobbtilfredshet og én for Mening. Som forskningsstrategi bruker denne oppgaven et tverrsnittdesign, og utgangspunktet for analysene er variabler hentet fra datasettet YS Arbeidslivsbarometer 2017 (Yrkesorganisasjonens Sentralforbund & Arbeidsforskningsinstituttet, 2017). Det har vært nødvendig å omkode variablene for å klargjøre dem til de aktuelle analysene - se mer om identifisering og klargjøring av variabler i kapittel 3.3.

### 3.1 Forskningsstrategi og design

Opgaven anvender klassisk kvantitativ forskningsstrategi med tverrsnittdesign. Med tverrsnittdesign menes at målinger gjøres i et avgrenset tidsrom og formålet er å beskrive et forhold i nåtid (Bryman, 2004). Kvantitativ tilnærming er godt egnet til å belyse problemstillingen, som tar sikte på å måle en generaliserbar kausal sammenheng – sammenhengen mellom opplevelse av meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Analysen bygger derfor på svar fra mange respondenter, der alle respondentene vektlegges likt.

Det er identifisert relevante konkurrerende forklaringsvariabler som er ment å speile de viktigste teoretiske begrepene som teorikapitlet presenterer (kapittel 3.3). Oppgaven presenterer deskriptiv analyse for å berike diskusjonen av problemstillingen og hypotesene. Regresjonsanalyser tester oppgavens hypoteser. Det må legges til grunn for en slik tilnærming at utvalget er representativt (se kapittel 3.2).

Analysen er designet med en deskriptiv del, en bivariat regresjon og flere multivariate regresjoner.

Den deskriptive delen benytter univariat analyse for å gi en nærmere beskrivelse av sentrale variabler hver for seg, som er med på å gi en grunnleggende forståelse av sentraltendens og spredning. Den deskriptive delen sammenstiller også spredningen i variablene Jobbtilfredshet og Mening tabellarisk. Tabuleringen gir informasjon om i hvilken grad man kan forvente å finne positiv

korrelasjon og om sammenhengen virker å være lineær. Informasjon om spredningen i de to variablene hver for seg, og sett i sammenheng, kan gi indikasjoner på problemstillingens relevans. Hvis det for eksempel er svært få respondenter som rapporterer høy grad av jobbtilfredshet, så kan det tyde på et forbedringspotensial. Dermed blir det viktig å analysere hvilke faktorer som i størst grad virker inn på jobbtilfredshet. Som en akademisk øvelse er det uansett relevant å drøfte grad av jobbtilfredshet og mening parallelt med sammenhengen mellom dem. Ulike kombinasjoner vil kunne gi ulik kunnskap om sammenhengen og dens betydning. I tillegg viser oppgaven deskriptiv statistikk for alle variabler som anvendes i analysene i egen tabell.

Den bivariante analysen undersøker om det er en positiv sammenheng mellom mening og jobbtilfredshet som forventet (Hypotese 1). Jobbtilfredshet fungerer som avhengig variabel, og Mening som uavhengig variabel i en bivariat lineær regresjonsanalyse. Regresjonsanalysen tester Hypotese 1 («Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er positivt korrelert med jobbtilfredshet»).

De multivariate analysene tester Hypotese 2 («Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er blant de viktigste faktorene for å forklare variasjon i jobbtilfredshet»). Først korrigerer analysen for demografiske variabler for å kartlegge egenskaper ved individene (kjønn og alder). Videre korrigerer analysen for egenskaper ved jobben, representert ved utdanningsnivå. Dernest bruker analysen relevante kontrollvariabler som er identifisert i etablert teori og tidligere forskning som forklarende variabler for jobbtilfredshet (variabler for balanse, ledelse og mestring).

De multivariate analysene bruker dermed en variabel for jobbtilfredshet som avhengig variabel og variabler for henholdsvis mening, kjønn, alder, utdanningsnivå, balanse, ledelse og mestring som uavhengige variabler. Den multivariate analysen gir viktig informasjon om de ulike faktorenes betydning for jobbtilfredshet, altså: modellen bidrar til å belyse hvilke faktorer som har størst korrelasjon med jobbtilfredshet. Dessuten viser analysene tendenser til innbyrdes påvirkning.

Regresjonsanalysene gir informasjon om i hvilken grad variasjon i avhengig variabel (jobbtilfredshet) kan forklares med variasjonen i uavhengig variabel (mening). I tillegg viser analysen hvor mye avhengig variabel endrer seg når uavhengig variabel stiger med 1.

### 3.2 YS Arbeidslivsbarometer 2017

YS Arbeidslivsbarometer er en spørreundersøkelse (med tilhørende rapport) som har blitt gjennomført årlig siden 2009, der Arbeidsforskningsinstituttet (AFI), på oppdrag fra Yrkesorganisasjonens Sentralforbund (YS) har samlet informasjon om norsk arbeidsliv. Kantar TNS

(tidligere TNS Gallup) har foretatt datainnsamlingen. YS arbeidslivsbarometer er ment å være et verktøy for ulike analyser av norsk arbeidsliv, og datamaterialet egner seg godt for grundige analyser. I tillegg til å gi en omfattende statusoppdatering på trykket i norsk arbeidsliv, kan barometeret brukes til å se utvikling over tid.

Denne oppgaven analyserer data fra YS Arbeidslivsbarometer 2017 (Yrkesorganisasjonens Sentralforbund & Arbeidsforskningsinstituttet, 2017). Datasettet bygger på en spørreundersøkelse av 3042 respondenter, og består av et representativt, stratifisert utvalg yrkesaktive i Norge i alderen 18-67 år.

Bruttoutvalget til undersøkelsen i 2017 var på 8982 personer. Nettoutvalget ble på 3042, altså en svarprosent på 34%. Med så lav svarprosent er det naturligvis risiko for at dataene ikke er helt representative for den yrkesaktive befolkningen i Norge som er målgruppe for undersøkelsen, selv om bruttoutvalget er trukket stratifisert (Yrkesorganisasjonens Sentralforbund & Arbeidsforskningsinstituttet, 2017). YS rapporterer at nettoutvalget har en lavere deltakelse fra dem i aldersgruppen under 30 år, samt dem uten høyere utdanning. Slike skjevheter er ikke korrigert med vektning av resultatene, noe som innebærer at tallene representerer en viss skjevhet i utvalget. Kjønnfordelingen virker å være ivaretatt med 51,41 % menn og 48,59 % kvinner.

Det er vanskelig å vurdere om fordelingen er balansert, men intuitivt ser fordelingen ut til å være representativ. Denne oppgaven går ikke i dybden på verken kjønnsforskjeller eller aldersforskjeller i sin analyse, men legger til grunn at nettoutvalget er representativt for et tverrsnitt av arbeidstakere i Norge.

### 3.3 Identifisering og klargjøring av variabler

I tillegg til å anvende variabler for jobbtilfredshet og mening, anvender oppgaven som kontrollvariabler for demografiske forhold og jobbegenskaper variabler for kjønn, alder og utdanningsnivå. I tillegg bruker oppgaven variabler for balanse, ledelse og mestring som kontrollvariabler for å teste andre kjente alternative påvirkningsfaktorer for Jobbtilfredshet. Disse variablene er identifisert med utgangspunkt i teori, herunder beskrivelsene i God Arbejdslust Indeks 2017 (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017).

Analysen baserer seg til sammen på bruk av 11 variabler: Jobbtilfredshet, Mening, Kjønn, Alder, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4, Utdanning5, Balanse, Ledelse og Mestring. 6 av de 8 variablene bruker ett enkelt spørsmål fra datasettet som, mens det er ikke identifisert dekkende



enkeltstående variabler for faktorene Mestring og Balanse i datasettet. Datasettet gir imidlertid flere gode spørsmål som har tilknytning til disse, og som i henhold til teori kan sees i sammenheng med dem. Derfor har flere spørsmål blitt slått sammen til en indeks for Mestring, og atter andre spørsmål er slått sammen til en indeks for Balanse. Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4 og Utdanning5 er dummyvariabler med Utdanning1 (laveste utdanningsnivå) som referansegruppe.

De 11 variablene er hentet ut fra YS Arbeidslivsbarometer 2017 på følgende måte:

- *Jobbtilfredshet* er generert ut i fra variabel Q32 «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Svaralternativene er: «Svært fornøyd» (5), «Ganske fornøyd» (4), «Verken fornøyd eller misfornøyd» (3), «Ganske misfornøyd» (2), «Svært misfornøyd» (1), «Vet ikke / ikke svar» er satt til missing.
- *Mening* er generert ut i fra variabel Q30\_7\_slice «Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt? Hvor ofte:». Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
- *Kjønn* er generert ut i fra variabel NorDemo\_kjonnx, som er registerdata om respondentens kjønn. Respondentene er kategorisert slik: «Mann» (0), «Kvinne» (1)
- *Alder* er generert ut i fra variabel NorDemo\_alder, som er registerdata om respondentens alder. Dette er en kontinuerlig variabel, der verdiene går fra 19 til 67, og variabelen er delt på ti for å oppnå høyere koeffisient som er mer direkte sammenliknbar med øvrige koeffisienter.
- *Utdanning2* er en dummyvariabel generert ut i fra variabel NorDemo\_utdanning som er registerdata om respondentens høyeste fullførte utdanning. Utdanning1 (laveste utdanningsnivå) fungerer som referansegruppe. Verdi 1 = «Videregående utdanning som høyeste utdanning»
- *Utdanning3* er en dummyvariabel generert ut i fra variabel NorDemo\_utdanning som er registerdata om respondentens høyeste fullførte utdanning. Utdanning1 (laveste utdanningsnivå) fungerer som referansegruppe.

Verdi 1 = «Fagutdanning/yrkesutdanning/fagbrev/videregående yrkesfaglig» som høyeste utdanning

- *Utdanning4* er en dummyvariabel generert ut i fra variabel *NorDemo\_utdanning* som er registerdata om respondentens høyeste fullførte utdanning. *Utdanning1* (laveste utdanningsnivå) fungerer som referansegruppe.

Verdi 1 = «Universitets/høyskoleutdanning med inntil 4 års varighet» som høyeste utdanning

- *Utdanning5* er en dummyvariabel generert ut i fra variabel *NorDemo\_utdanning* som er registerdata om respondentens høyeste fullførte utdanning. *Utdanning1* (laveste utdanningsnivå) fungerer som referansegruppe.

Verdi 1 = «Universitets/høyskoleutdanning med mer enn 4 års varighet» som høyeste utdanning

- *Balanse* er en indeks satt sammen av 4 variabler/items (i henhold til beskrivelsene av balanse i God Arbejdslyst Indeks 2017 (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017):

- Q24\_10\_slice «Er du utslitt når du kommer hjem fra jobben?»  
Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
- Q34\_1\_slice «At kravene på jobben går utover familielivet? Hvor ofte.»  
Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
- Q34\_3\_slice «At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med et aktivt sosialt liv»  
Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
- Q34\_4\_slice «At det er vanskelig å kombinere den jobben du har nå med de fritidsaktivitetene du ønsker å drive med»  
Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.

Korrelasjonen i de fire variablene er testet ved hjelp av Cronbachs alpha. Cronbachs alpha er 0,8190, godt over ideelt minimumsnivå på 0,70 (Ringdal, 2014, s. 98). Korrelasjonstesten viser korrelasjon mellom hver enkelt observerte variabel og faktoren vi antar disse fire variablene reflekterer (balanse). Korrelasjonstestene gir gode indikasjoner på at disse fire variablene når den samme underliggende variabel (balanse). De fire variablene er dermed generert til å bli en egen variabel, kalt *Balanse*.

- *Ledelse* er generert ut i fra variabel Q23\_10\_slice «Jeg har gode ledere. I hvilken grad passer følgende beskrivelser på din jobbsituasjon:».  
Svaralternativene er: «Sterkt uenig» (1), «Uenig» (2), «Verken uenig eller enig» (3), «Enig» (4), «Sterkt enig» (5), «Vet ikke / ikke aktuelt» er satt til missing.
- *Mestring* er en indeks satt sammen av fire variabler/items (i henhold til beskrivelsene av mestring i God Arbejdslyst Indeks 2017 (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017):
  - Q30\_1\_slice «Er du fornøyd med kvaliteten på arbeidet du utfører? Hvor ofte:».  
Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
  - Q30\_2\_slice «Er du fornøyd med mengden arbeid som du får gjort? Hvor ofte:»  
Svaralternativene er: «Aldri» (1), «Sjelden» (2), «Noen ganger» (3), «Ofte» (4), «Alltid» (5), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
  - Q29\_5\_slice «Du har ikke nok kompetanse til å utføre arbeidsoppgavene dine? Hvor ofte opplever du at:».  
Svaralternativene er: «Aldri» (5), «Sjelden» (4), «Noen ganger» (3), «Ofte» (2), «Alltid» (1), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.
  - Q29\_7\_slice «Det er vanskelig å oppfylle kravene du stilles overfor på jobben? Hvor ofte:»  
Svaralternativene er: «Aldri» (5), «Sjelden» (4), «Noen ganger» (3), «Ofte» (2), «Alltid» (1), «Vet ikke / Ikke aktuelt» er satt til missing.

Skalaene er blitt snudd i enkelte av variablene, slik at alle skalaene går fra «negativt til positivt» svar. Korrelasjonen i de fire variablene er testet ved hjelp av Cronbachs alpha. Cronbachs alpha er 0,6012, som er i underkant av ideelt minimumsnivå på 0,70 (Ringdal,

2014, s. 98). I mangel på flere relevante variabler i de tilgjengelige dataene velger denne oppgaven å ikke tilføye nye variabler med formål å styrke Cronbachs alpha.

Korrelasjonstesten viser korrelasjon mellom hver enkelt observerte variabel og faktoren vi antar disse fire variablene reflekterer (mestring). Korrelasjonstestene gir en viss indikasjon på at disse fire variablene når den samme underliggende variabel (balanse). De fire variablene er dermed generert til å bli en egen variabel, kalt *Mestring*.

I hovedsak er det variablene Jobbtilfredshet og Mening som er interessante for denne oppgaven, men de to blir i multivariate regresjonsanalyser supplert av Kjønn, Alder, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4, Utdanning5, Mestring, Ledelse og Balanse som kontrollvariabler.

Problemstillingen tar imidlertid utgangspunkt i relevant litteratur på om de to variablene Jobbtilfredshet og Mening er i sin natur beskrivende uttrykk som bør forklares. Ettersom at spørsmålet i variabelen som her brukes for Jobbtilfredshet kun består av ett konkret spørsmål som lyder «Hvor fornøyd er du i jobben din?», er det opp til den enkelte respondent å svare ut i fra sin personlige tolkning av spørsmålet. På samme måte blir det også opp til respondenten å vurdere hva som menes med spørsmålet «Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt? Hvor ofte:». På denne måten må hver enkelt respondent *selv* definere meningsfylt arbeid. Validiteten til denne oppgaven avhenger delvis av at respondentene har en relativt homogen tolkning av uttrykkene. Det som i teorikapittelet gir beskrivelser av hva som menes med meningsfylt arbeid kan sies å være en «typisk» tolkning av uttrykket – mens det i et slikt direkte spørsmål som variabelen i datasettet stiller er opp til respondenten selv å legge ordene betydning. Da er det viktig å huske på at respondentene kan vektlegge ulike ting når de svarer på spørsmålet om meningsfylt arbeid. Dermed fungerer teoribeskrivelser av meningsfylt arbeid *kun* som en slags innførende forståelse av hva uttrykket ofte tolkes som – og ikke som noen fasit for hva respondenten tenker på når de svarer på hvorvidt de opplever sitt arbeid som meningsfylt. Det samme kan sies å gjelde for spørsmålet som blir stilt i variabelen Jobbtilfredshet: «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Dette gjør det skummelt å skulle fastlegge noen definisjonen av begrepene.

Små språklige nyanser i spørsmålsformuleringene kan utgjøre store forskjeller i hvordan respondentene svarer. For eksempel er spørsmålet om jobbtilfredshet formulert «Hvor fornøyd er du i jobben din?». Spørsmålet bruker preposisjonen «i». Dersom «i» hadde vært byttet ut med for eksempel «på» eller «med» kan man se for seg at spørsmålet ville blitt tolket annerledes av respondentene. For eksempel kunne det vært nærliggende for respondenten å da svare på hvorvidt han/hun var fornøyd de tildelte arbeidsoppgavene, eller hvorvidt han/hun er fornøyd med egen

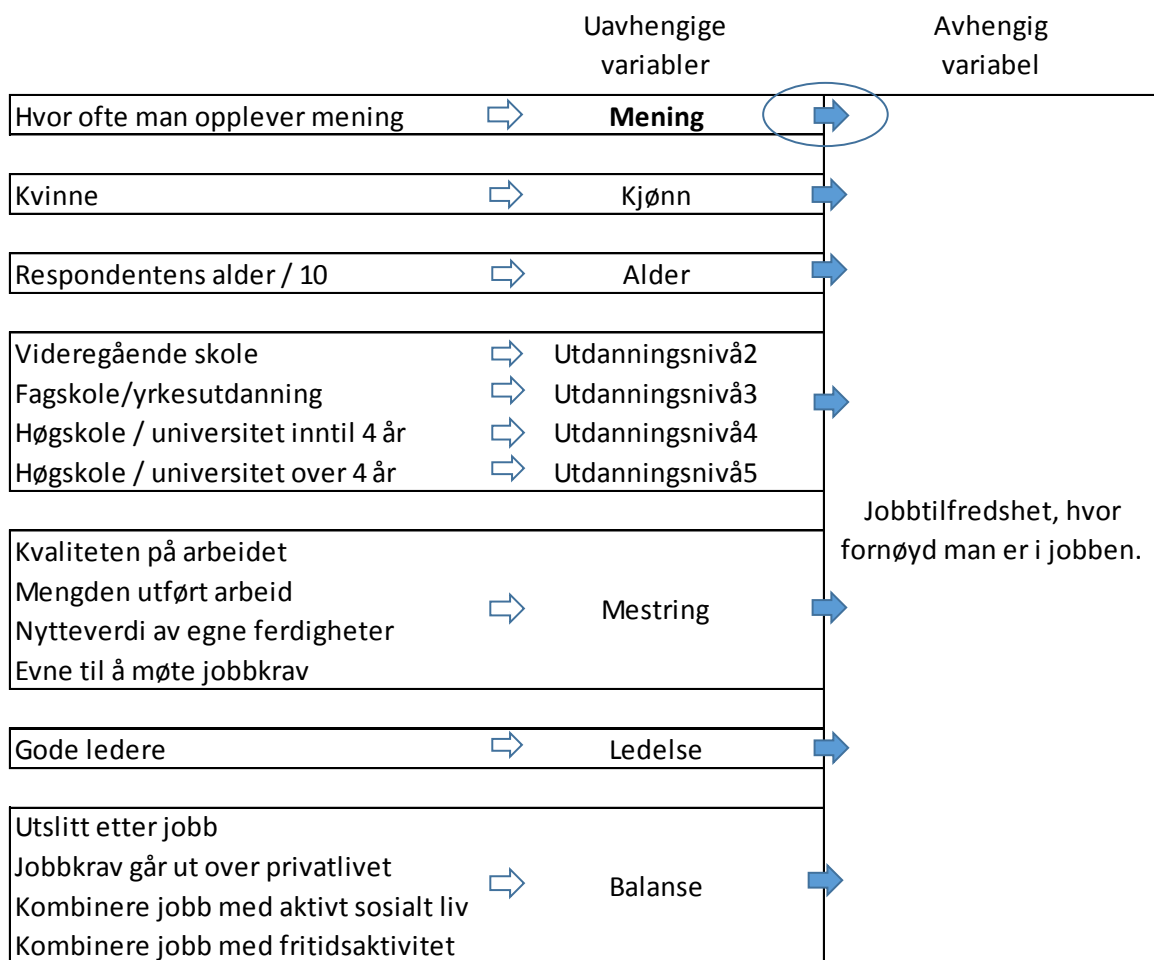
arbeidsutførelse. Altså kan vi si at «i» kanskje er preposisjonen som egner seg best til å henseile på din egen tilfredshet i jobbsituasjonen.

En mulig feilkilde er at undersøkelsen bruker et synonym av tilfreds(het) –nemlig *fornøyd* - i spørsmålet som i denne oppgaven er utgangspunkt for variabelen Jobbtfredshet. I den grad den alminnelige tolkning av de to uttrykkene avviker fra hverandre, vil meningsinnholdet være et annet. YS Arbeidslivsbarometer har ikke stilt spørsmål om tilfredshet i jobben, men det legges til grunn at fornøyd i jobben har samme meningsinnhold.

### 3.3.1 Variabelfigur

Her følger en oppsummering av de variablene som er identifisert med utgangspunkt i datasettet YS Arbeidslivsbarometer 2017, vist ved en enkel figur. Figuren viser hvordan kontrollvariablene sammen med Mening (uavhengige variabler) brukes som forklarende variabler for Jobbtilfredshet (avhengig variabel):

**Figur 3: Variabelfigur. Variabler hentet fra YS Arbeidslivsbarometer 2017**



Modellen viser hvordan ulike data fra datasettet har vært bakgrunn for de til sammen 10 uavhengige variablene analysedelen av oppgaven bruker. Analysen anvender de 10 uavhengige variablene til å forklare variasjonen i avhengig variabel, som er kalt Jobbtilfredshet. Sammenhengen mellom variabelen Mening og variabelen Jobbtilfredshet er analysens hovedfokus, og derfor uthevet med en sirkel i figuren.

### 3.3.2 Deskriptiv statistikk

Dette kapitlet viser deskriptiv statistikk for variablene Jobbtilfredshet og Mening. I tillegg viser kapitlet beskrivelser av de demografiske kontrollvariablene Kjønn og Alder, sammen med kontrollvariabler for utdanningsnivå, og de tre sentrale kontrollvariablene Balanse, Ledelse og Mestring.

Jobbtilfredshet er den ene av oppgavens to hovedvariabler. På spørsmål om jobbtilfredshet («Hvor fornøyd er du i jobben din?») svarer respondentene på en skala fra «Svært misfornøyd» til «Svært fornøyd» (1-5) med følgende fordeling:

**Tabell 1: Beskrivende analyse av jobbtilfredshet.**

Respondentens opplevelse av å være fornøyd i jobben	Andel i %	Frekvens
Svært misfornøyd	0,99	30
Ganske misfornøyd	5,27	159
Verken fornøyd eller misfornøyd	13,88	419
Ganske fornøyd	55,04	1661
Svært fornøyd	24,82	749
Total	100,00	3018

Tabellen viser at den kategorien flest svarer (modus) er «Ganske fornøyd». Det er klar overvekt av de som svarer positivt på spørsmålet om jobbtilfredshet. 79,86 % svarer positivt, at de er «Ganske fornøyd» eller «Svært fornøyd». 13,88% svarer at de er «Verken fornøyd eller misfornøyd», mens 6,26% svarer negativt, enten at de er «Ganske misfornøyd» eller «Svært misfornøyd».

Gjennomsnittet svarer med en score som ligger like oppunder «Ganske fornøyd» (4) med en gjennomsnittlig score på 3,97.

Mening er den andre av oppgavens to hovedvariabler. På spørsmål om mening («Ser du på arbeidet ditt som meningsfylt? Hvor ofte:») svarer respondentene på en skala fra «Aldri» til «Alltid» (1-5) med følgende fordeling:

**Tabell 2: Beskrivende analyse av Mening.**

Respondentens opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid	Andel i %	Frekvens
Aldri	0,76	23
Sjelden	4,37	132
Noen ganger	16,88	510
Ofte	46,19	1396
Alltid	31,80	961
Total	100,00	3022

Tabellen viser at den kategorien flest svarer (modus) er «Ofte». Det er klar overvekt av de som rapporterer hyppig forekomst på spørsmålet om mening. 77,99% svarer at de «Ofte» eller «Alltid» ser på arbeidet sitt som meningsfylt. 16,88% svarer at de «Noen ganger» ser på arbeidet sitt som meningsfylt. 5,13% svarer at de «Sjelden» eller «Aldri» ser på arbeidet sitt som meningsfylt. Gjennomsnittet svarer med en score som ligger rett i overkant av «Ofte» (4) med en gjennomsnittlig score på 4,03.

Ved en sammenlikning av de to tabellene, fremstår Jobbtilfredshet og Mening med nokså lik spredning, noe som kan indikere høy korrelasjon. En annen måte å vise dette på er å tabulere variablene Jobbtilfredshet og Mening i en felles tabell der Jobbtilfredshet fordeles vertikalt og Mening fordeles horisontalt:

**Tabell 3: Tabulering av Jobbtilfredshet og Mening. I prosenter.**

Respondentens opplevelse av å være fornøyd i jobben	Respondentens opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid					Total
	Aldri	Sjelden	Noen ganger	Ofte	Alltid	
Svært misfornøyd	0,17	0,40	0,20	0,17	0,03	0,97
Ganske misfornøyd	0,27	1,30	2,37	1,10	0,27	5,30
Verken fornøyd eller misfornøyd	0,23	1,80	6,13	4,33	1,20	13,70
Ganske fornøyd	0,10	0,87	7,66	32,02	14,50	55,15
Svært fornøyd	0,00	0,03	0,40	8,56	15,89	24,89
Total	0,77	4,40	16,76	46,18	31,89	100,00

*N = 3001*



Tabellen viser at totalt 55,15 % av respondentene er «Ganske fornøyd» i jobben. Flertallet av disse (32,02 %) opplever «Ofte» å ha et meningsfylt arbeid. Altså svarer til sammen 32,02 % av respondentene av de både er «Ganske fornøyd» i jobben og «Ofte» opplever å ha et meningsfylt arbeid. Totalt 24,89 % av respondentene er «Svært fornøyd» i jobben, hvorav 0,00 % «Aldri», og 0,03 % «Sjelden» opplever å ha et meningsfylt arbeid.

Tabellen viser også at totalt 0,97 % av respondentene er «Svært misfornøyd» i jobben, hvorav 0,17 % «Aldri» opplever å ha et meningsfylt arbeid. Nesten halvparten av respondentene som er «Svært misfornøyd» i jobben (0,40 % av 0,97 %) opplever «Sjelden» å ha et meningsfylt arbeid. Tabellen viser en tydelig tendens til at jo mere fornøyd respondenten er, desto oftere rapporterer de å oppleve å ha et meningsfylt arbeid. Mønsteret kan synes å fremstå som en indikasjon på at sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening er tilnærmet lineær.

Den sentrale tendensen er at man er «Ganske fornøyd» i jobben, og «Ofte» opplever å ha et meningsfylt arbeid (24,89 % av respondentene). Videre, de som «Alltid» opplever mening i arbeidet er de som i snitt er mest fornøyd.

En mulig feilkilde er om sammenhengen mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet kan reflektere en tendens til at folk svarer likt på alle slags spørsmål, gjerne kalt «respons-set», for eksempel ja-siing. Dette vil kunne bidra til overrapportert positiv korrelasjon. Spørsmålene om henholdsvis jobbtilfredshet og mening er stilt med graderte svaralternativer som går i motsatt retning. I tillegg styrker det validiteten at svaralternativene har ulik ordlyd, for eksempel «Aldri» versus «Svært misfornøyd».

Nedenfor vises en tabell med beskrivende statistikk for samtlige variabler som benyttes i analysene. Tabellen viser gjennomsnittlige verdier, standardavvik, samt laveste og høyeste verdi på skalaen. For dummy-variablene er skalaen kodet til 0 og 1, og tabellen viser prosentvis andel av respondentene som har verdi 1.

**Tabell 4: Beskrivende statistikk av dataene**

	Gj.snitt	St.avvik	Lav	Høy
Jobbtilfredshet	3,97	0,828	1	5
Mening	4,03	0,853	1	5
Kjønn <sup>1</sup>	48,58 %		0	1
Alder	4,591	1,105	1,9	6,7
Utdanning <sup>2</sup> <sup>1</sup>	18,44 %		0	1
Utdanning <sup>3</sup> <sup>1</sup>	15,15 %		0	1
Utdanning <sup>4</sup> <sup>1</sup>	38,33 %		0	1
Utdanning <sup>5</sup> <sup>1</sup>	25,50 %		0	1
Balanse	3,49	0,772	1	5
Ledelse	3,38	1,072	1	5
Mestring	3,83	0,499	1	5

Noter: <sup>1</sup> = dummy-variabler, kodet 1 og 0.

### 3.4 Analysemetoder

Denne oppgaven bruker flere analysemetoder når sammenhengen mellom opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet skal analyseres. Analysene i oppgaven gjøres i analyseprogrammet Stata (Stata SE 15.0).

For å teste sannsynligheten for at den observerte effekten analysene måler skyldes tilfeldigheter, er det vanlig å undersøke statistisk signifikans. Dette er med på å avdekke hvor sikker eller usikker observert effekt er. Det er vanlig å godta et signifikansnivå på 0,05 (5 % sjanse for at effekten skyldes tilfeldigheter) – og det er også det denne oppgaven bruker.

#### 3.4.1 Indekser

Noen ganger kan det være hensiktsmessig å sette to eller flere variabler, som tilsynelatende skal nå samme underliggende variabel, sammen til en egen *indeks*. Dette kan gjøres dersom det ikke allerede foreligger en dekkende variabel i datasettet, eller dersom faktoren man ønsker å se på kan sies å være sammensatt. Det kan også være en fordel dersom man skal se på mange variabler, å lage indekser av disse for å redusere antall analysevariabler (Ringdal, 2014, s. 174). Ved å lage en indeks av to eller flere variabler kan man oppnå en høyere reliabilitet enn man hadde fått ved å bruke en variabel alene, og ofte kan flere variabler sammen forklare det man ønsker å måle bedre enn ett

spørsmål alene (Ringdal, 2014, s. 174). Samtidig kan det argumenteres for at det å sammensette flere variabler til å nå en valgt underliggende variabel kan være risikabelt, ettersom at man da legger visse føringar på ulike faktorerens betydning for den underliggende variabelen.

For å teste korrelasjonen mellom variablene i indeksen er det vanlig å bruke korrelasjonsmålet Cronbachs alpha. Desto høyere tallet på Cronbachs alpha er, desto høyere korrelerer variablene - og desto sikrere kan vi være på at variablene ser ut til å nå samme underliggende variabel.

*Additive indekser* er ofte enklest å anvende, da verdien på hver indikator summeres og hver av indikatorene har like stor innvirkning på indeksen (Ringdal, 2014, s. 161).

Denne oppgaven anvender additive indekser for kontrollvariablene Mestring og Balanse, der hver av disse er sammensatt av 4 variabler/indikatorer (se kapittel 3.3).

### 3.4.2 Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse brukes for å forklare variansen i en avhengig variabel ut i fra en eller flere uavhengige variabler. Regresjonen gir hver av de uavhengige variablene er koeffisient, der koeffisienten forteller hvor mye avhengig variabel stiger eller synker dersom den uavhengige variabelen stiger med 1 (kategori). Signifikansverdiene forteller oss om observerte effekter er statistisk signifikante.

$R^2$  forteller hvordan modellen i sin helhet forklarer variansen i avhengig variabel. For eksempel, dersom  $R^2$  er 0,07, forklarer modellen 7 % av variansen i den avhengige variabelen. Dersom  $R^2$  er 0,34, forklarer modellen 34 % av variansen i den avhengige variabelen.

### 3.4.3 Lineær regresjonsanalyse

En lineær regresjonsanalyse baserer seg på at det er en lineær sammenheng mellom avhengig variabel og den/de uavhengige variablene (Ringdal, 2014, s. 391). Det vil si at sammenhengen bør kunne tegnes med en rett linje. Lineær sammenheng kan presenteres i en tabell, ligning eller i et diagram.

Denne oppgaven utfører tre lineære regresjonsanalyser: Den første regresjonen er bivariat, med én avhengig (jobbtilfredshet) og én uavhengig (mening) variabel. Den andre regresjonen er multivariat, og innfører 3 demografiske variabler (kjønn, alder og utdanningsnivå) for å korrigere for individuelle

og jobbrelaterte variasjoner som kan skape støy i korrelasjonen mellom jobbtilfredshet og mening. Den tredje regresjonen er også multivariat, og bruker 3 faktorer som kan ha innvirkning på avhengig variabel (balanse, ledelse og mestring) som kontrollvariabler for å teste korrelasjonen mellom jobbtilfredshet og mening.

### 3.5 Mulige svakheter ved metoden

Analysen bygger på data fra et datasett som i prinsippet tar for seg landsrepresentative data, med et stort utvalg respondenter. Dette gir analysene gode muligheter til å fremlegge representative og generaliserbare resultater. Datasettet er dog innhentet av en interesseorganisasjon (Yrkesorganisasjonens Sentralforbund / YS). Dette kan bidra til at respondentene forbinder spørsmålene med problemstillinger som er aktuelle for organisasjonen, slik som arbeidstakernes rettigheter og velferd. En respondent kan la svarene bli preget av hva de tror eller mener YS ønsker å høre, som for å styrke YS sin sak. Denne feilkilden forsterkes ved at spørreundersøkelsen innleder med å stille en rekke spørsmål i tilknytning til det å være organisert. Alle disse utfordringene kan utfordre oppgavens reliabilitet ettersom resultatene av analysen aldri kan ha høyere kvalitet enn de dataene de bygger på.

Lineære regresjoner tar som utgangspunkt at sammenhengen mellom variablene er nettopp lineær. Dette begrenser nødvendigvis modellens forklaringskraft i spørsmål med kompliserte sammenhenger. Sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening må sies å være komplisert. Teorien bruker ulike modeller for å forklare både ordenes betydning og sammenhengene mellom dem, samt påvirkning fra andre forhold. Dersom den multivariate regresjonsanalysen i denne oppgaven viser en lav forklaringskraft ( $R^2$ ), må dette tolkes i retning av at viktige faktorer ikke er tatt med eller at regresjonsmodellen har begrensningen ved seg til å forklare de aktuelle sammenhengene.

Uavhengige variabler kan ha innbyrdes påvirkning på hverandre, og avhengig og uavhengige variabler kan korrelere helt eller delvis på grunn av en bakenforliggende variabel (spuriøs effekt). For å sikre validitet blir det viktig å teste regresjonsmodellen mot innbyrdes korrelasjoner mellom variablene. Det kan virke åpenbart at en endring i opplevd mening vil medføre en endring i jobbtilfredshet, og at sammenhengen er positiv. Allikevel bør analysen verifisere denne sammenhengen for å styrke konklusjonene. Den samme utfordringen gjelder for øvrig for kontrollvariablene.

Modellen i sin helhet kan sies å være forholdsvis avgrenset, ettersom at den ikke går inn i diskusjonen om individuelle forskjeller. Det betyr at problemstillingen tar utgangspunkt i at det skal være mulig å generalisere på tvers av kjønn, alder, yrke, osv. I den grad det forekommer store individuelle variasjoner vil denne avgrensningen kunne medføre at analysen har en begrenset forklaringskraft.

Den andre multivariate regresjonsanalysen benytter kun tre kontrollvariabler. All teori og tidligere forskning tilsier at det finnes flere faktorer som kunne vært lagt til analysen for å øke forklaringskraften. Dermed gir ikke denne analysen et tilfredsstillende helhetsbilde av alle faktorer som påvirker Jobbtfredshet, men begrenser seg til å gi en indikasjon på spørsmålet om mening er blant de største påvirkningsfaktorene for jobbtfredshet.

## 4. Resultater

Kapittel 4.1 viser en bivariat regresjonsanalyse mellom avhengig variabel Jobbtfredshet og uavhengig variabel Mening. Kapittel 4.2 viser multivariate regresjonsanalyser som korrigerer for kjønn, alder og utdanningsnivå ved å bruke Jobbtfredshet som avhengig variabel og Mening, Kjønn, Alder, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4 og Utdanning5 som uavhengige variabler. Kapittel 4.3 viser også multivariate regresjonsanalyser, der analysene korrigerer for andre sentrale forklarende variabler: Balanse, Ledelse og Mestring.

### 4.1 Bivariat regresjonsanalyse

For å teste *Hypotese 1* («Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er positivt korrelert med jobbtfredshet») anvender oppgaven bivariat regresjonsanalyse. Jobbtfredshet fungerer som avhengig variabel, og Mening som uavhengig variabel.

**Tabell 5: Bivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengig variabel Mening.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,550	0,014	37,81	,000
Konstant	1,754	0,060	29,20	,000
N	3 001			
R <sup>2</sup>	0,322			

Både avhengig variabel og forklarende variabel har verdier fra 1 til 5. Meningsfylt arbeid varierer fra aldri (1) til alltid (5) og jobbtfredshet varierer fra svært misfornøyd (1) til svært fornøyd (5). Korrelasjonskoeffisienten for mening er på 0,55. Dette forteller at dersom Mening øker med en enhet, for eksempel fra 1 til 2 eller fra 2 til 3, så øker jobbtfredsheten i gjennomsnitt med 0,55, gitt at sammenhengen er lineær.

Det knytter seg ingen statistisk usikkerhet til denne sammenhengen ettersom koeffisienten er ca. 38 (0,550/0,014) ganger større enn standardfeilen. Dette indikerer at resultatet ikke vil variere mye mellom mange tenkte utvalg. Med oppgavens bruk av signifikansnivå 0,05, viser her signifikansnivået på 0,00 at resultatet er statistisk signifikant.

Konfidensintervallet rundt estimatet på 0,55 er gitt ved å legge til og trekke fra 2 standardfeil. Regresjonen viser at populasjonen av norske arbeidere er, med 95 % sikkerhet, et sted mellom 0,52 ( $0,55 - 0,014 * 2$ ) og 0,58 ( $0,55 + 0,014 * 2$ ).

Analysen viser en  $R^2$  på 0,32, som forteller at 32% av variasjonen i Jobbtfredshet rent statistisk er forklart med Mening.

Alle målene bekrefter høy positiv korrelasjon mellom Jobbtfredshet og Mening. Dette gir entydig statistisk støtte til Hypotese 1 «Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er positivt korrelert med jobbtfredshet».

## 4.2 Multivariat regresjonsanalyse - innføring av kontrollvariabler for demografiske og jobbrelaterte forskjeller

Dette kapitlet tester om sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening delvis kan forklares med individuelle forskjeller og/eller egenskaper i ulike jobber. Kontrollen vil bidra til å verifisere om sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening er upåvirket av individuelle forskjeller (her representert ved kjønn og alder) eller ulike egenskaper ved jobben (her representert ved utdanningsnivå). Resultatet vil vise hvorvidt sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening består, og om denne sammenhengen kan sies å være generaliserbar på tvers av individuelle og jobbrelaterte forskjeller.

Det kan tenkes at individer har ulike forutsetninger for å oppleve mening i arbeidet. Likeledes kan det hende at enkelte yrkeskategorier oppleves som mer meningsfylt enn andre. Demografiske variabler kan anvendes til å kontrollere dette. Analysen bruker Kjønn for å kontrollere om det er forskjell i Jobbtfredshet blant kvinner og menn, og om eventuelt forskjellen bidrar til sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening. En statistisk forskjell mellom kjønnene kan følge av eventuelle ulikheter i personlige egenskaper mellom kjønnene. En annen mulig kilde til å forklare kjønnsforskjell kan være at opplevelsen av mening er ulik i kvinnedominerte versus mannsdominerte yrker.

Alder er analysens kontrollvariabel for å identifisere i hvilken grad opplevelse av mening varierer med alderen, og/eller sammenhengen mellom mening og jobbtfredshet forandrer seg gjennom livet. Det kan være nærliggende å se for seg at man «vokser på seg» evne og interesse for å søke mening ved arbeidet, ikke bare «tjene til livets opphold». Videre kan man med alderen finne frem til, og bli i, stillinger som gir mening for den enkelte.

Utdanningsnivå er analysens kontrollvariabel for både individuelle og jobbrelevante forskjeller. På den ene side kan utdanningsnivå for eksempel være indikator på mulige forskjeller i personenes evne til å reflektere over mening (kognisjon). En kan se for seg at utdanningsnivå er indikator på kognitiv evne. På den annen side kan utdanningsnivå benyttes som indikator på at personer med høyere utdanning typisk oppnår stillinger der arbeidsoppgavene gir høyere grad av mening – altså de attraktive jobbene.

Bruk av Kjønn som kontrollvariabel gir følgende resultat:

**Tabell 6: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtilfredshet. Uavhengige variabler Mening og Kjønn.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,549	0,014	37,81	,000
Kjønn	0,005	0,024	0,22	,829
Konstant	1,752	0,060	29,20	,000
N	3 001			
R <sup>2</sup>	0,322			

Koeffisienten for Mening faller beskjedent fra 0,55 til 0,54. Dette betyr at en eventuell kjønnsforskjell forklarer en liten del av sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening. Koeffisienten for Kjønn er 0,005, men ikke signifikant. Standardavviket er nesten 5 ganger større enn koeffisienten (0,024/0,005). Signifikansverdien er 0,82, som er betydelig høyere enn akseptert signifikansverdi 0,05. Signifikansverdien forteller at det er 82 % sannsynlighet for at resultatet skyldes tilfeldigheter. Resultatet fra Regresjon 2 viser altså at det er ingen forskjell i jobbtilfredshet mellom kvinner og menn. De er akkurat like tilfredse. Dette betyr samtidig at de dataene analysen bruker ikke tyder på at sammenhengen mellom Mening og Jobbtilfredshet kan forklares med kjønnsforskjeller eller forskjeller mellom manns- og kvinnedominerte yrker.

Bruk av kontrollvariabelen Alder gir følgende resultat:



**Tabell 7: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening og Alder.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,543	0,014	36,94	,000
Alder	0,035	0,011	3,10	,002
Konstant	1,620	0,073	21,94	,000
N	3 001			
R <sup>2</sup>	0,324			

Koeffisienten for Mening synker beskjedent fra 0,55 til 0,54. Alder har en signifikant koeffisient på 0,035. Koeffisienten er delt på ti, som vil si at koeffisienten representerer endring over en tiårsperiode. Resultatet viser at Jobbtfredshet øker med alderen, og at sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening mer eller mindre består når en korrigerer for Alder. Jobbtfredsheten øker med 0,035 hvert tiende år. Analysen bekrefter ikke antakelsen om at Alder påvirker sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening. En regresjon med Jobbtfredshet som avhengig variabel og Alder som uavhengig variabel gir Alder en koeffisient på 0,098. Forskjellen mellom denne koeffisienten og koeffisienten for Alder i *Regresjon 3* viser at en grunn til at eldre er mer fornøyde med jobben enn yngre kan være at eldre oftere ser arbeidet som meningsfylt. Økningen i Jobbtfredshet som følge av økt Alder er 2,8 ganger (0,098/0,035) større uten enn med korreksjon for Mening. Funnet peker i retning av at Alder er en relevant variabel å korrigere for i analysen av sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening. Funnet viser ikke om økt Jobbtfredshet med alderen skyldes at eldre har funnet frem til mer meningsfylt arbeid eller om forklaringen ligger i kognitive trekk ved aldringen.

Bruk av kontrollvariabler for utdanningsnivå gir følgende resultat:

**Tabell 8: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4 og Utdanning5.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,549	0,014	37,73	,000
Utdanning2	-0,033	0,082	-0,41	,685
Utdanning3	-0,055	0,083	-0,66	,510
Utdanning4	-0,020	0,079	-0,25	,801
Utdanning5	-0,027	0,080	-0,34	,736
Konstant	1,784	0,096	18,56	,000
N	3 001			
R <sup>2</sup>	0,323			

Koeffisienten for Mening er nesten uendret, med verdi 0,549. Regresjonen viser 4 dummyvariabler for ulike utdanningsnivåer. Utdanning2 representerer videregående utdanning som høyeste utdanningsnivå, mens Utdanning5 representerer de med utdanning på universitet/høyskole med varighet over 4 år. Ingen av utdanningsnivåene viser signifikante koeffisienter.

Koeffisientene for utdanningsnivå er ganske like, med unntak av Utdanning3 («Fagutdanning/yrkesutdanning/fagbrev/videregående yrkesfaglig» som høyeste utdanning) som har størst (negativ) koeffisient. Dette kan bety at respondenter på dette utdanningsnivået er mindre tilfreds i jobben enn respondenter på øvrige utdanningsnivåer. En regresjon med Jobbtilfredshet som avhengig variabel og dummyvariablene for utdanningsnivå som uavhengige variabler gir heller ikke signifikante koeffisienter. Dataene i denne analysen viser altså ingen sammenheng mellom jobbtilfredshet og utdanningsnivå, ei heller at utdanningsnivå har betydning for sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening.

Sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening er ikke forklart av ulikheter som følger av ulike utdanningsnivåer. Modellen svarer ikke på om det kan være forskjeller mellom ulike fagområder, ettersom svært ulike fagområder kan kreve utdanning på samme nivå. En kan derfor ikke utelukke at sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening er forbundet med egenskaper ved arbeidet, eller personlige ulikheter tilknyttet ulike fagområder.

Ved å bruke alle kontrollvariablene for individuelle og jobbrelaterte forskjeller i samme modell, gir analysen følgende resultat:

**Tabell 9: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtilfredshet. Uavhengige variabler Mening, Kjønn, Alder, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4 og Utdanning5.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,542	0,014	36,68	,000
Kjønn	0,013	0,025	0,52	,605
Alder	0,036	0,011	3,20	,001
Utdanning2	-0,029	0,082	-0,35	,724
Utdanning3	-0,050	0,083	-0,60	,547
Utdanning4	-0,012	0,079	-0,15	,880
Utdanning5	-0,013	0,081	-0,17	,865
Konstant	1,632	0,107	15,21	,000
N	3 001			
R <sup>2</sup>	0,325			

Mening opprettholder sin koeffisient nesten på samme nivå som uten kontrollvariablene, ned fra 0,550 til 0,542. Forklaringsgrad  $R^2$  øker marginalt, fra 0,322 til 0,325. Kontrollvariablene som er brukt for individuelle og jobbrelevante ulikheter forklarer svært lite av sammenhengen mellom Jobbtillfredshet og Mening. Dette tyder på at Mening har stor betydning for Jobbtillfredshet på tvers av demografiske faktorer og jobbrelevante ulikheter.

### 4.3 Multivariat regresjonsanalyse – innføring av sentrale kontrollvariabler

For å teste Hypotese 2 («Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er blant de viktigste faktorene for å forklare variasjon i jobbtillfredshet») anvender oppgaven flere multivariate regresjonsanalyser som korrigerer sentrale kontrollvariabler hentet fra teorien. De sentrale kontrollvariablene er Balanse, Ledelse og Mestring. De tre kontrollvariablene representerer teoriens mest sentrale forklaringsvariabler for Jobbtillfredshet sammen med Mening.

Bruk av kontrollvariabelen Balanse gir følgende resultat:

**Tabell 10: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtillfredshet. Uavhengige variabler Mening og Balanse.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,536	0,014	36,38	,000
Balanse	0,224	0,016	13,88	,000
Konstant	1,022	0,080	12,66	,000
N	2 817			
$R^2$	0,360			

Koeffisienten for Mening er 0,536, ned fra 0,550. Dette er en beskjeden reduksjon, særlig sett i lys av at Balanse har en relativt stor koeffisient på 0,224. Resultatet betyr at sammenhengen mellom Jobbtillfredshet og Mening i liten grad kan forklares med Balanse. Balanse har en relativt stor betydning for Jobbtillfredshet, og dersom Balanse øker fra ett nivå til det neste øker Jobbtillfredshet med 0,224.

Bruk av kontrollvariabelen Ledelse gir følgende resultat:

**Tabell 11: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtifredshet. Uavhengige variabler Mening og Ledelse.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,442	0,014	31,43	,000
Ledelse	0,274	0,011	24,50	,000
Konstant	1,258	0,058	21,39	,000
N	2 951			
R <sup>2</sup>	0,437			

Koeffisienten for Mening faller markert, ned fra 0,550 til 0,442 når analysen korrigerer for Ledelse. Dette er en stor reduksjon, men Mening har fremdeles en høy koeffisient. Ledelse får koeffisient 0,274, som også er høyt. Resultatet betyr at dersom vurderingen av ledelsen øker med ett nivå (skala 1-5), øker Jobbtifredsheten med 0,274. Kontrollen bekrefter at Ledelse er relevant for Jobbtifredshet, og ikke minst at Ledelse forklarer en god del av sammenhengen mellom Jobbtifredshet og Mening. Ledelse forklarer hele  $((0,550-0,442)/0,550)$  nesten 20 % av den sterke sammenhengen mellom Jobbtifredshet og Mening. Subjektive vurderinger av ledere fremstår som en vesentlig forklaring på sammenhengen mellom Jobbtifredshet og Mening.

Bruk av kontrollvariabelen Mestring gir følgende resultat:

**Tabell 12: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtifredshet. Uavhengige variabler Mening og Mestring.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,518	0,015	34,49	,000
Mestring	0,267	0,025	10,51	,000
Konstant	0,859	0,104	8,18	,000
N	2 866			
R <sup>2</sup>	0,344			

Koeffisienten for Mening faller fra 0,550 til 0,518 når en korrigerer for Mestring. Mestring får koeffisient 0,267, som også er relativt høyt. Resultatet viser at sammenhengen mellom Jobbtifredshet og Mening ikke i særlig grad er forklart av variasjon i Mestring. Når Mestring øker med ett nivå (skala 1-5), øker Jobbtifredshet med 0,267.

Alle 3 kontrollvariablene (Balanse, Ledelse og Mestring) ser ut til å styrke forklaringsmodellen ( $R^2$ ), og de reduserer i ulik grad koeffisienten for Mening. Ledelse skiller seg ut i så måte, og ser ut til å forklare en del av sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening. Reduksjonen av koeffisienten for Mening er allikevel ikke stor nok til at Mening taper sin relevans som forklarende variabel for Jobbtilfredshet. Alle de 3 kontrollvariablene har omtrent halvparten så stor koeffisient som Mening i analysene.

En analyse med alle 3 kontrollvariablene Balanse, Ledelse og Mestring brukt samtidig, gir følgende resultat:

**Tabell 13: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtilfredshet. Uavhengige variabler Mening, Balanse, Ledelse og Mestring.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.	Beta
Mening	0,422	0,014	28,58	,000	0,430
Balanse	0,118	0,016	7,26	,000	0,110
Ledelse	0,263	0,011	22,69	,000	0,341
Mestring	0,163	0,025	6,44	,000	0,098
Konstant	0,335	0,101	3,31	,001	-
N	2 681				
$R^2$	0,470				

Ved å innføre kontrollvariablene Balanse, Ledelse og Mestring har forklaringskraften ( $R^2$ ) fra den bivariate regresjonsanalysen økt fra 0,322 til 0,470. Dette betyr i praksis at modellen forklarer 47 % av variasjonen i Jobbtilfredshet. Mer enn halvparten av variasjonen i Jobbtilfredshet er dermed ikke forklart i denne modellen. Mening opprettholder den største koeffisienten i modellen, med hele 0,422 (ned fra 0,550). Det betyr at dersom Mening øker med 1, øker Jobbtilfredsheten med 0,422. Dette er en koeffisient med betydelig størrelse, og gir sterk indikasjon på at Mening har stor betydning for Jobbtilfredshet. Mening fremstår som den klart viktigste variabelen i modellen, fulgt av Ledelse (koeffisient 0,26) og deretter Mestring (koeffisient 0,16) og Balanse (0,11).

Balanse, Ledelse og Mestring kan samlet kun forklare 23,3 %  $((0,550-0,422)/0,550)$  av den sterke sammenhengen mellom Jobbtilfredshet og Mening. Dette betyr at sammenhengen er nokså robust for øvrige subjektive vurderinger som arbeidstakere gjør av jobben.

Det kan være vanskelig å sammenlikne koeffisientene innbyrdes fordi Mening, Balanse, Ledelse og Mestring har ulik skala. Ved å bruke standardiserte regresjonskoeffisienter korrigerer en for dette, og kan sammenlikne koeffisientene innbyrdes. Beta (til høyre i tabellen) viser klart at Mening og Ledelse er sterkere korrelert med Jobbtfredshet enn Balanse og Mestring.

For å summere effektene av kontrollvariablene viser neste tabell resultatet fra en multivariat regresjonsanalyse der alle kontrollvariabler er tatt med. Regresjonen tilfører ingen nye funn av betydning for analysen av sammenhengen mellom Jobbtfredshet og Mening.

**Tabell 14: Multivariat regresjonsanalyse. Avhengig variabel Jobbtfredshet. Uavhengige variabler Mening, Kjønn, Alder, Utdanning2, Utdanning3, Utdanning4, Utdanning5, Balanse, Ledelse, Mestring.**

	Koeff.	St.feil	t	Sig.
Mening	0,411	0,014	27,46	,000
Kjønn <sup>1</sup>	0,010	0,023	0,46	,645
Alder	0,037	0,010	3,38	,001
Utdanning2 <sup>1</sup>	-0,125	0,078	-1,60	,110
Utdanning3 <sup>1</sup>	-0,082	0,079	-1,04	,296
Utdanning4 <sup>1</sup>	-0,062	0,075	-0,82	,411
Utdanning5 <sup>1</sup>	-0,026	0,077	-0,35	,727
Balanse	0,112	0,016	6,88	,000
Ledelse	0,268	0,011	22,97	,000
Mestring	0,162	0,025	6,31	,000
Konstant	0,275	0,131	2,10	,036
N	2 681			
R <sup>2</sup>	0,474			

Noter: <sup>1</sup> = dummy-variabler, kodet 1 og 0.

## 5. Drøfting

Dette kapittelet drøfter funnene fra analysen opp mot hypotesene og problemstillingen. Kapittel 5.1 drøfter oppgavens Hypotese 1, mens kapittel 5.2 drøfter oppgavens Hypotese 2. Kapittel 5.3 drøfter oppgavens problemstilling.

### 5.1 Drøfting av Hypotese 1

Hypotese 1 sier «Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er positivt korrelert med jobbtilfredshet». Intuitivt kan man se for seg at det å oppleve mening i arbeidet er forbundet med positive følelser, og dermed bidrar til en følelse av tilfredshet. Teorien bekrefter intuisjonen. Daniel H. Pink (Pink, 2009) peker på mening, sammen med mestring og autonomi som de viktigste faktorene for indre motivasjon i arbeidet. Norske European Employee Index 2013 (Ennova, 2013) anvender Pinks teorier og peker videre på mening som den viktigste enkeltstående forklaringsfaktoren til arbeidsglede (jobbtilfredshet) i Norge. God Arbejdslyst Indeks 2017 (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017) identifiserer mening som den største påvirkningsfaktoren for arbeidslyst i Danmark. Det synes med andre ord å være sammenhenger mellom mening, motivasjon og jobbtilfredshet.

Denne oppgaven tester korrelasjonen mellom mening og jobbtilfredshet. Testresultatet bekrefter, som forventet at de er høyt korrelert. Korrelasjonstesten gir imidlertid ikke svar på kausal retning, eller om det kan være bakenforliggende eller utenforliggende faktorer som påvirker mening og jobbtilfredshet parallelt. Slike eksterne faktorer kan blant annet følge av individuelle personlighetstrekk som bidrar til å danne et mønster. Videre kan en se for seg at egenskaper ved arbeidet kan bidra til den dokumenterte korrelasjonen mellom mening og jobbtilfredshet. Ved å korrigere for henholdsvis kjønn, alder og utdanningsnivå viser analysen at alder representerer en slik underliggende faktor, dog i svært begrenset grad. Aldersvariabelen kan riktignok være noe selektert for både for de yngste og eldste respondentene. Grunnen er at de med mye utdanning starter og slutter å jobbe senere enn de med lite utdanning. Dette virker ikke å være av stor betydning for resultatene, ettersom sammenhengen mellom alder og tilfredshet er tilnærmet lineær, og fordi denne sammenhengen endres lite når analysen korrigerer for utdanningsnivå.

Kjønnforskjeller er ikke påvist, og kan utelukkes. Dette overrasker enhver som forventer at menn knytter mening til tilfredshet i større eller mindre grad enn kvinner. Sammenhengen mellom mening og jobbtilfredshet fremstår i denne analysen som kjønnsnøytral.

Alder kan tenkes å være en faktor som påvirker menneskers evne til å oppleve mening med det en gjør, i betydningen at mening er å gjøre noe som bidrar til en større sammenheng. Karikert kan en se for seg at unge mennesker er mer opptatt av seg og sitt der og da, men etter hvert som livserfaringen kommer oppdager man også hvordan egne handlinger påvirker andre mennesker og forhold. En annen faktor som kan tenkes å forandre seg med økt alder er at arbeidsoppgavene endrer seg i retning av mer ansvar og/eller spesialisering. Personer påvirker sin karriereutvikling i en retning som gir mening for dem. Utdanningsnivå – den tredje kontrollvariabelen som brukes i analysen – kan ha samme effekt. Utdanningen kommer vanligvis tidlig i livet, og en kan se for seg at personer med høyere utdanningsnivå sikrer seg de mest attraktive og meningsfulle arbeidsoppgavene. Med andre ord er både alder og utdanningsnivå mulige indikatorer for ulike jobbkategorier og egenskaper ved jobbene. I tillegg kan utdanningsnivå være uttrykk for kognisjon, og opplevelse av mening må kunne sies å være kognitivt betinget.

Verken demografiske kjennetegn eller utdanningsnivå kan bidra til å forklare den sterke sammenhengen mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Korrelasjonen mellom mening og jobbtilfredshet opprettholdes langt på vei når analysen korrigerer for disse variablene, noe som bekrefter Hypotese 1. Analysen viser dermed at det er en positiv korrelasjon mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Av kontrollvariablene for kjønn, alder og utdanning er det kun koeffisienten for Alder som er statistisk signifikant. Koeffisienten for mening reduseres når analysen korrigerer for alder. Alder har dermed en betydning for i hvilken grad mening bidrar til å øke jobbtilfredsheten. Analysen konstaterer at sammenhengen mellom mening og jobbtilfredshet ikke påvirkes av kjønn eller utdanningsnivå. Med andre ord vil mening bidra like mye til jobbtilfredshet for kvinner og menn enten de har lav utdanning eller høy utdanning.

Ettersom analysen ikke bruker kontrollvariabler som kan knyttes direkte til ulike jobbkategorier bør en ta høyde for at jobbrelaterte forskjeller ikke er tilfredsstillende testet. Resultatene i oppgaven er derfor ikke egnet til å gi sikre funn hva angår jobbrelatert underliggende påvirkning på forholdet mellom mening og jobbtilfredshet. Aldersvariabelen antyder at det kan være grunn til å gjøre en nærmere undersøkelse av dette forholdet, siden den kan forbindes med både individuelle og jobbrelaterte bakenforliggende forhold.



## 5.2 Drøfting av Hypotese 2

Hypotese 2 sier «Opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er blant de viktigste faktorene for å forklare variasjon i jobbtilfredshet». For å teste denne hypotesen bruker denne oppgaven 3 kontrollvariabler som representerer de antatt viktigste faktorene for å forklare variasjon i jobbtilfredshet sammen med mening. Faktorene er Balanse, Ledelse og Mestring. Disse forholdene er ifølge teorien viktige faktorer som påvirker jobbtilfredshet.

Balanse kan antas å være den faktoren som er minst forbundet med mening. Spørsmålsstillingen knytter seg til i hvilken grad det er balanse mellom jobbkravene og privatlivet. Det stilles altså ingen spørsmål som kan knyttes til meningsinnholdet i jobben, og dermed er det lite trolig at mening og balanse har felles underliggende eller bakenforliggende forhold. Analysen viser at balanse forklarer en del av variasjonen i jobbtilfredshet, noe som gir støtte til etablert teori. Vel så relevant for drøftingen av Hypotese 2 er det å merke seg at koeffisienten for mening reduseres ganske lite når kontrollvariabelen for balanse innføres. Dette er som forventet gitt utgangspunktet i at de to variablene har få likheter.

Ledelse fremstår som den kontrollvariabelen med størst betydning for forholdet mellom jobbtilfredshet og mening. Subjektive betraktninger av ens ledere forklarer ca. 20 % av sammenhengen. Dette kan forklares med etablert teori, som peker på at dersom en arbeidstaker opplever å ha ledere med gode faglige og sosiale evner, og at man har et tillitsfullt forhold til dem, vil dette ha stor betydning for jobbtilfredsheten (Krifa & Institut for Lykkeforskning, 2017). En tolkning av disse funnene er at ledelsen har en viktig rolle i å formidle mening i form av at arbeidet bidrar i en større sammenheng (Ennova, 2013). Det å se sitt arbeid som del av noe større omtales ofte i teorien når meningsfylt arbeid beskrives. Den unge Karl Marx omtaler det å ikke se sitt arbeid som del av noe større som fremmedgjøring (Birkeland, 2006). Fremmedgjøring i arbeidet kan stå i veien for å se sitt arbeid som del av noe større, og dermed stå i veien for opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid. Ledelse er den faktoren som klart har størst betydning for jobbtilfredshet, nest etter mening. En mulig forklaring er at det kan være lett å skyldte på ledere når man ikke er tilfreds i jobben. Dette vil føre til at respondenter som av en eller annen grunn ikke er tilfreds, svarer at han/hun ikke har gode ledere. Konsekvensen vil være en mulig forhøyet korrelasjon mellom ledelse og jobbtilfredshet.

Analysen bruker også en kontrollvariabel for mestring. Mestring er i likhet med ledelse en variabel som har flere mulige bakenforliggende eller underliggende faktorer til felles med mening. Mestring er i analysen en indeks sammensatt av 4 delspørsmål. Delspørsmålene omhandler kvaliteten på arbeidet, mengden utført arbeid, nytteverdi av egne ferdigheter og evne til å møte jobbkrav. Spesielt de første delspørsmålene kan minne om spørsmålet om hvor ofte man opplever mening i arbeidet,

og ikke minst i hvilken grad man opplever jobbtilfredshet i jobben. Hvis respondenten er tilfreds med kvaliteten og mengden utført arbeid kan en forestille seg at vedkommende også svarer positivt på det mer generelle spørsmålet om jobbtilfredshet. Videre kan man se for seg at vurderingen av kvaliteten og nytteverdien av egne ferdigheter til en viss grad bidrar til å oppleve arbeidet som meningsfylt. Analysen viser at Mestring har relativt stor betydning for jobbtilfredshet, men forklarer lite av forholdet mellom jobbtilfredshet og mening.

Regresjonsmodellen som korrigerer for både balanse, ledelse og mestring forklarer 47 % av variasjonen i jobbtilfredshet. Dette betyr at mer enn halvparten av jobbtilfredsheten ikke er forklart i denne analysen. Økt forklaringsgrad kunne styrket konklusjonene av analysen. Den moderate forklaringsgraden kan tilskrives særlig to forhold: fravær av relevante kontrollvariabler eller svak validitet i underliggende datakilde. Validiteten kan altså være svekket ved at identifisering av variablene ikke tar opp i seg dekkende spørsmål for formålet med variabelen.

Mening er gjennomgående den klart viktigste forklaringsvariabelen for jobbtilfredshet. Alle kontrollvariabler har relativt mye lavere koeffisienter enn mening. Kontrollvariablene forklarer 23 % av sammenhengen mellom jobbtilfredshet og mening, hvorav ca. 20 % forklares av ledelse. 77 % av sammenhengen er dermed ikke forklart. Dette kan tyde på at opplevelse av mening som sådan har en vesentlig betydning for jobbtilfredshet.

Mening står tydelig frem i analysen som en av de viktigste faktorene for å forklare variasjon i jobbtilfredshet, og analysen bekrefter Hypotese 2.

### 5.3 Drøfting av problemstillingen

Problemstillingen for oppgaven er «I hvilken grad har opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid betydning for jobbtilfredshet i Norge?». Funnene i denne oppgaven underbygger etablert teori som peker på at det er sammenheng mellom meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet. Teorien forklarer sammenhengene mellom henholdsvis mening, motivasjon, belønning, arbeidsglede, arbeidslyst og jobbtilfredshet som et nokså komplisert og nyansert bilde. Denne oppgavens bidrag er først og fremst å kaste lys på den direkte sammenhengen mellom alminnelig forståelse av uttrykket mening i arbeidet og denne meningens betydning for den alminnelige oppfatningen av jobbtilfredshet.

En innvending mot å ta analysen til inntekt for at mening påvirker jobbtilfredsheten kan være muligheten for at jobbtilfredshet påvirker respondentenes subjektive vurderinger av jobben, inkludert opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid. Dette vil i så fall være et eksempel på motsatt

kausaltet, og det er en viss sannsynlighet for at en slik effekt er en del av denne oppgavens data. Det er vanskelig å fastslå styrken av denne feilkilden, men meningsfylt arbeid gis i teorien et delvis substansielt trekk ved jobben. Altså dersom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid ikke utelukkende er en subjektiv betraktning, men følger av observerbare faktiske meningsgivende forhold, så vil motsatt kausalitet trolig ikke være veldig sterk. I motsatt fall, altså dersom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid er en ren subjektiv vurdering, vil effekten være sterkere.

Resultatene fra hypotesetestene viser klare tegn på at opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid har stor betydning for jobbtillfredshet i Norge. Analysen viser sågar at betydningen er overraskende stor, sett i lys av etablert teori og tidligere forskning. Arbeidstakere i det norske arbeidsmarkedet rapporterer, på en skala fra 1 til 5, at hvis opplevelsen av mening i arbeidet øker med 1,0, øker jobbtillfredsheten med 0,422. Betydningen av å oppleve mening i arbeidet er med dette viktigere enn noen annen enkeltstående faktor for jobbtillfredshet i Norge.

## 6. Konklusjon og videre forskning

Konklusjonen for oppgaven er at opplevelsen av å ha et meningsfylt arbeid henger tett sammen med jobbtilfredshet i Norge. Denne sammenhengen er robust for alle de kjennetegn ved respondentene som denne oppgaven har undersøkt: kjønn, alder, utdanningsnivå, balanse, ledelse og mestring.

Sammenhengen mellom mening og jobbtilfredshet er lik for begge kjønn, og uavhengig av alder. Det er heller ingen forskjeller mellom ulike utdanningsnivåer.

Det eneste kjennetegnet ved respondentene som i særlig grad kan bidra til å forklare sammenhengen er respondentens subjektive vurdering av egne ledere. Dette kan forklares med at ledere har en sentral rolle i å formidle hvordan arbeidet kan sees som meningsfylt (del av en større sammenheng), og at ledere lett får skylden for misnøye.

Oppgaven kan ikke konkludere med hvordan den kausale relasjonen er mellom henholdsvis jobbtilfredshet, ledelse og mening. Det er imidlertid sannsynlig at ledere kan bidra både til jobbtilfredshet og til opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid. Videre er det sannsynlig at opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid kan påvirke den subjektive vurderingen av ledere. Endelig er det sannsynlig at opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid påvirker jobbtilfredshet positivt i Norge.

Oppgaven anbefaler videre forskning på området med fokus på om sammenhengen mellom opplevelse av å ha et meningsfylt arbeid og jobbtilfredshet kan forklares med ulikheter mellom ulike bransjer og typer jobber.

Et annet aktuelt forskningsområde kan være å lære mer om kausale sammenhenger i forbindelse med forholdet mellom jobbtilfredshet og mening.

Til sist anbefaler oppgaven videre forskning på hvilke faktorer som påvirker jobbtilfredshet, og i hvilken grad de ulike faktorene er oppfylt. Slik forskning kan bidra til økt forståelse av hvilke områder som bør prioriteres for å øke jobbtilfredsheten ytterligere.

## 7. Litteraturliste

### 7.1 Bøker og artikler:

Arthur, J.B. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal* 37: 670-687.

Birkeland, Å. (Red.) (2006). *Karl Marx: Arbeid, kapital, fremmedgjøring*. (5. opplag). Oslo: Falken Forlag A/S.

Busch, T. & Vanebo, J. O. (1995). *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. Otta: TANO AS.

Bryman, A. (2004). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.

Einarsen, S. & Skogstad, A. (Red.). (2000). *Det gode arbeidsmiljø – Krav og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Elden, M.; Finne, H.; Levin, M.; Paasche, T. & Sletten, P. (1990) *Mennesker i arbeid: En innføring i organisasjon og ledelse*. (4. opplag). Kristiansand: Universitetsforlaget.

Ennova (2013): *European Employee Index 2013*. (Norge, 14. årgang). Hentet fra [http://no.ennova.com/media/246786/eei\\_no\\_2013\\_web.pdf](http://no.ennova.com/media/246786/eei_no_2013_web.pdf)

Haukedal, W. (2005). *Arbeids- og lederpsykologi*. (7. utg.). Oslo: J.W. Cappelens Forlag a.s.

Hackman, J.R.; Lawler III, E.E. & Porter, L.W. (Red.) (1982). *Perspectives on Behavior in Organizations*. (2.utg.). New York: McGraw-Hill Book Company.

Hayes, J. & Nutman, P. (1981) *Understanding the Unemployed: The Psychological Effects of Unemployment*. London: Tavistock.

Heath, C. (1999). On the Social Psychology of Agency Relationships: Lay Theories of Motivation Overemphasize Extrinsic Incentives. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 78(1): 25-62.

Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishes.

Isaksen, J. (2000). Construction Meaning Despite the Drudgery of Repetitive Work. *Journal of Hummanistic Psychology*, 40, 84-107.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Kjeldstad, R. & Dommermuth, L. (2009). Hver fjerde ønsker å bytte jobb. *Samfunnsspeilet*. 23 (1/2009), 29-35. Hentet fra <https://www.ssb.no/a/samfunnsspeilet/utg/200901/ssp.pdf>

Kuvaas, B. (Red.). (2008). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: Evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforlaget.

Krifa & Institutt for Lykkeforskning (2015): *God Arbejdslyst Indeks 2015 – En kartl gning af danskernes arbejdslyst*. Hentet fra <https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/god-arbejdslyst-indeks-2015>

Krifa & Institutt for Lykkeforskning (2016): *God Arbejdslyst Indeks 2016 – En kartl gning af danskernes arbejdslyst*. Hentet fra <https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/god-arbejdslyst-indeks-2016>

Krifa & Institutt for Lykkeforskning (2017): *God Arbejdslyst Indeks 2017 – En kartlægning af danskernes arbejdslyst*. Hentet fra <https://krifa.dk/godarbejdslyst/viden-og-udgivelser/god-arbejdslyst-indeks-2017>

Krifa & Konsulenthuset Wice (2016): *Hvad er mening – mening som motivation i arbejdslivet*. Hentet fra <http://www.wice.dk/wp-content/uploads/2016/09/Hvad-er-mening-juli-2016.pdf>

Lee, S. (2015): A concept analysis of «meaning in work» and its implications for nursing. *Journal of advanced Nursing* 71(10), 2258-2267.

Lysgaard, S. (2010) *Arbejderkollektivet*. (3. utg. 3. oplag) Oslo: Universitetsforlaget.

Maslow, A.M. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper.

Pink, D.H. (2009) *Drive*. New York: Riverhead Books.

Ravn, I. (2008): Mening i arbejdslivet – definition og konceptualisering. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 10. årgang, nr. 4. Hentet fra [https://5i12dk.files.wordpress.com/2011/10/ib\\_ravn\\_-\\_mening\\_i\\_arbejdslivet\\_-\\_definition\\_og\\_konceptualisering\\_artikel\\_i\\_tidsskrift\\_for\\_arbejdsliv\\_2008.pdf](https://5i12dk.files.wordpress.com/2011/10/ib_ravn_-_mening_i_arbejdslivet_-_definition_og_konceptualisering_artikel_i_tidsskrift_for_arbejdsliv_2008.pdf)

Ringdal, K. (2014) *Enhet og mangfold – Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (3. utg. 2. oplag). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Thorsrud, E. og Emery, F.E. (1970). *Mot en ny bedriftsorganisasjon*. Oslo: Johan Grundt Tanum Forlag.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Wadel, C.; Wadel, C.C.; Fuglestad, O.L. (2011) *Og kven si skuld er det?* Kristiansand: Høyskoleforlaget.

## 7.2 Elektroniske kilder:

Arbeidsmiljøloven (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)*.

Lest 5. Oktober, 2017 fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>

Bokmålsordboka. (2016). Kjeldsvik, B. (Red.). Språkrådet & Universitetet i Bergen. Hentet 04.09.2017 fra <http://ordbok.uib.no/>

Datasett. YS Arbeidslivsbarometer 2017 (2017): Yrkesorganisasjonens Sentralforbund & Arbeidsforskningsinstituttet.

Granlien, M. (2014): *Autonomi og tilfredshet i arbeidslivet*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Stavanger). Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/218760/Autonomi%20og%20tilfredshet%20i%20arbeidslivet%20Student%20207000.pdf?sequence=1>

Holm, S. (2007): *Jobbtfredshet og motivasjon blant sosialarbeidere: en kvantitativ undersøkelse av betydningen av arbeidsmiljøforhold for jobbtfredshet og motivasjon*. (Mastergradsavhandling, Universitetet i Oslo). Hentet fra <https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/15656/Jobbtfredshet.pdf?sequence=3>