



**UiT** Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi (Handelshøgskolen)

## **Validering og invalidering i arbeidslivet**

En kvantitativ studie av sammenhengen mellom lederes emosjonelle støtte og deres medarbeideres mestringstro

Johannes Roksand Fauchald

Masteroppgave i ledelse BED-3906

Mai 2022



# Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Bakgrunn .....	1
1.2	Problemstilling.....	1
1.2.1	Validering og invalidering .....	3
1.2.2	Mestringstro .....	4
1.3	Undersøkelsens formål .....	5
2	Teori .....	7
2.1	Bakgrunn: Et psykologisk perspektiv på ledelse.....	7
2.2	Validering/invalidering.....	8
2.2.1	Validering .....	8
2.2.2	Invalidering .....	8
2.2.3	Aksept og avvisning .....	9
2.2.4	Positive effekter av validering.....	10
2.2.5	Negative effekter av invalidering .....	12
2.2.6	Validering og invalidering i arbeidslivet: Effekter på mestringstro?.....	15
2.3	Mestringstro.....	17
2.3.1	Positive effekter av stor emosjonell mestringstro .....	19
2.3.2	Negative effekter av liten emosjonell mestringstro.....	20
2.4	Variasjoner i mestringstro .....	21
2.4.1	Personlighet, resiliens og barndomserfaringer .....	22
2.5	Hypoteser.....	24
3	Metode.....	27
3.1	Problemstilling.....	27
3.2	Forskningsdesign .....	28
3.2.1	Populasjon og utvalg .....	29
3.3	Kvantitativ metode for datainnsamling .....	30

3.3.1	Undersøkelsen .....	32
3.4	Metode for dataanalyse.....	36
3.5	Reliabilitet og validitet .....	37
3.5.1	Validitet.....	37
3.5.2	Reliabilitet .....	39
3.6	Forskningsetikk .....	40
4	Resultater.....	41
4.1	Hypotese 1 .....	42
4.2	Hypotese 2 .....	44
5	Diskusjon.....	46
5.1	Metodologisk drøfting .....	46
5.2	Substansiell drøfting .....	48
6	Konklusjon .....	51
6.1	Teoretiske implikasjoner .....	51
6.2	Praktiske implikasjoner .....	52
	Litteraturliste .....	54
	Appendiks A Spredning og gjennomsnitt .....	61
	Appendiks B Korrelasjon per spørsmål .....	62
	Appendiks C Rådata.....	63
	Appendiks D Spørreundersøkelsen .....	67
	Tabell 1 - Resultater fra Cronach's Alpha-test .....	39
	Figur 1 – Oversikt over variabler i forskningsspørsmål 1.....	3
	Figur 2 - Oversikt over variabler i forskningsspørsmål 2 .....	3
	Figur 3 - Viser at det er et kontinuum fra validering til invalidering.....	4

Figur 4 - Viser hvordan mestringstro er en såkalt mellomliggende variabel mellom validering/invalidering og ytelse- og tilfredshet på jobb .....	5
Figur 5 - Oppsummering av hva gjennomgått litteratur sier om almene psykologiske effekter av validering .....	12
Figur 6 - Oppsummering av hva gjennomgått litteratur sier om almene psykologiske effekter av invalidering.....	15
Figur 7 - Hypotese1. Minustegnet indikerer negativ korrelasjon mellom validering/invalidering og emosjonell mestringstro.....	25
Figur 8 - Hypotese 2.....	26
Figur 9 - Et boksplott som viser sentraltendens og spredning av svarene i undersøkelsen .....	41
Figur 10 - Korrelasjon mellom opplevd invalidering og emosjonell mestringstro .....	43
Figur 11 - Korrelasjonen mellom opplevd invalidering og yrkesmessig mestringstro .....	44



## Forord

Det har vært utfordrende å finne luker til å tenke, lete og skrive ved siden av det «vanlige livet». Men når lukene har åpenbart seg, har det vært en befrielse å kunne fordype seg i ett tema over tid.

Jeg vil rette en stor takk til min eminente veileder, professor Baard Herman Borge. Jeg er imponert over din kapasitet, kunnskap (som strekker seg over mange fagområder), tilgjengelighet og evne til å være engasjert på mine vegne. Så, Baard – takk for at du har ledet vei til (nesten) alle døgnets tider, for at du svarer med lysets hastighet på e-poster, og ikke minst for all faglighet. Uten din solide erfaring og ditt skarpe hode ville resultatet vært et annet. Takk!

Jeg vil takke Åsne, Leonore og Torvald for tålmodighet og støtte. For at dere har lagt til rette for (og heiet på) at jeg tidvis har forsvunnet inn på «skrivekottet». Og for at dere har holdt ut min hemmelige empiriske undersøkelse av validering og invalidering på familiemedlemmer. Denne *superenkelt* *forskningen* viser at validering gir de klart beste effektene for familien.

Jeg vil takke mine gode venner Ingri, Troy og Andreas for drodning, innspill og verdifulle kommentarer.

## Sammendrag

I denne oppgaven har jeg gjennomført en tverrsnittstudie av sammenhengen mellom lederes validering/invalidering og deres medarbeideres emosjonelle og yrkesmessige mestringstro. Litteraturen peker på positive almene psykologiske effekter av validering, og negative almene psykologiske effekter av invalidering. Herunder er det studier som peker på at invalidering har negativ effekt for emosjonell mestringstro. Mestringstro har på sin side vist seg å henge sammen med ytelse og tilfredshet på jobb, og derfor er det essensielt å undersøke hva som kan påvirke medarbeideres mestringstro. Jeg har testet to hypoteser, der den ene antar negativ korrelasjon mellom opplevd invalidering og *emosjonell mestringstro* på jobb, og den andre antar negativ korrelasjon mellom opplevd invalidering og *yrkesmessig mestringstro*. Data ble samlet inn gjennom en spørreundersøkelse bestående av tre validerte skalaer som måler henholdsvis opplevd mottatt validering/invalidering, emosjonell mestringstro og yrkesmessig mestringstro. Jeg målte korrelasjon og signifikans (Pearsons r og p-verdi) ved hjelp av SPSS. Jeg fant ikke signifikant korrelasjon mellom validering/invalidering fra leder og de to typene av mestringstro hos medarbeider, og hypotesene ble dermed falsifisert. Korrelasjonen pekte allikevel i samme retning som teorien. Jeg diskuterer andre mulige forklaringer på variasjoner i mestringstro hos medarbeider, og andre mulige effekter av validering/invalidering. Forslag til videre forskning er også lagt fram.

**Nøkkelord:** Validering, invalidering, mestringstro, emosjonell mestringstro, yrkesmessig mestringstro, emosjonell støtte



## Abstract

In this thesis, I have examined the nexus between validating/invalidating response from leader and employee's self-efficacy. The literature points to positive general psychological effects of validation, and negative effects of invalidation. For example, invalidation is related to decreased levels of emotional self-efficacy. Understanding self-efficacy is important because it is related to job-performance and job-satisfaction. Therefore, it is essential to scrutinize what affects the variation in self-efficacy among employees. I tested two hypotheses. The first postulates a negative correlation between perceived invalidation and *emotional self-efficacy*, and the second postulates negative correlation between perceived invalidation and *occupational self-efficacy*. Using statistical analyses, the results showed no significant correlation between perceived invalidation and the two types of self-efficacy. Thus, we must reject both hypotheses. While the correlation was negative in both cases – in line with the theoretical expectations – the effect was not strong enough to reject the null-hypotheses. In the concluding section, I discuss other possible explanations for variations in self-efficacy among employees, and other possible effects of validation/invalidation from the leader. I also outline promising avenues for further research.

**Keywords:** Validation, invalidation, self-efficacy, emotional self-efficacy, occupational self-efficacy, emotional support



# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn

Mellommenneskelige relasjoner er komplekse, det gjelder også relasjonen mellom leder og medarbeider. Det er en rekke psykologiske faktorer og mekanismer som spiller inn på kvaliteten og effektene av relasjonen. I denne oppgaven undersøker jeg relasjonen mellom leder og medarbeider i et omsorgsperspektiv; i hvilken grad lederens evne til å validere/invalidere (akseptere eller avfeie) medarbeideres følelser og subjektive opplevelser påvirker medarbeideren.

Thompson et al. (2021, s. 2,15) viser til at det er veldokumentert i ledelsesforskningen at støtte og omsorg fra leder har gunstige effekter for medarbeidere. Blant annet har Mikulincer og Shaver (2016, s. 481) pekt på at en hovedgrunn til at ledere mislykkes i å myndiggjøre (*empower*) medarbeidere, er mangelen på et trygt bånd til sine medarbeidere. De mener dette kan skyldes manglende sensitivitet hos leder til å oppdage medarbeideres behov, og evne til å dekke de samme behovene (*ibid.*). Thompson et al. (2021, s. 15) hevder at de individuelle forskjellene i lederes omsorgsevne forklarer mye av variasjonen i de emosjonelle båndene mellom ledere og medarbeidere. Thompson et al. (*ibid.* s. 13) ser *validering* som en effektiv måte å yte omsorg på – og er etter det jeg finner de første til å tematisere såkalt validering/invalidering i ledelsesforskningen. På bakgrunn av dette, og annen teori på området, vil jeg undersøke sammenhengen mellom lederes validering/invalidering og deres medarbeideres mestringsstro. Dette ser ut til å være første gang denne sammenhengen testes i jobbkontekst.

I dette innledende kapitlet vil jeg gå gjennom problemstilling og forskningsspørsmål, og variablene jeg skal undersøke. Jeg vil også redegjøre for undersøkelsens formål. Deretter vil jeg i kapittel to forankre undersøkelsen i et teoretisk rammeverk, før jeg går gjennom hvilke metodiske valg jeg har tatt ved gjennomføring av undersøkelsen i kapittel tre. I kapittel fire vil jeg presentere resultatene av undersøkelsen, før jeg i kapittel fem drøfter hva funnene kan bety. I kapittel seks vil jeg konkludere med praktiske og teoretiske implikasjoner av funnene, og gi anbefalinger om videre forskning.

## 1.2 Problemstilling

Oppgaven undersøker hvordan graden av emosjonell støtte/manglende støtte i form av validering/invalidering fra leder påvirker medarbeider på jobb, og mer spesifikt hvilken

sammenheng det er mellom graden av opplevd validering/invalidering fra nærmeste leder og medarbeiders mestringstro. Mestringstro kan defineres som troen på at en mestrer vanskelige oppgaver/problemer (Rigotti et al., 2008, s. 238). Som vi skal se peker litteraturen på mestringstro som en viktig personlig ressurs for ytelse og tilfredshet på jobb (Loeb et al., 2016, s. 152; Judge & Bono 2001, s. 84), derfor er det viktig å undersøke hvilke faktorer som kan påvirke den.

Jeg har gjennomført en empirisk undersøkelse hvor jeg har samlet inn egne surveydata og på bakgrunn av dette testet hypoteser om sammenhengen mellom invalidering/validering fra nærmeste leder og mestringstro hos medarbeider. Dette har jeg gjort ved å bruke tre validerte skalaer som måler henholdsvis graden av opplevd invalidering/validering (Zielinski & Veilleux, 2018), emosjonell mestringstro på jobb (Loeb et al., 2016) og yrkesmessig mestringstro (Rigotti et al., 2008; Loeb et al. 2008). Jeg har målt korrelasjonen mellom opplevd invalidering/validering og de to typene av mestringstro i jobbkontekst. Min forutgående antagelse er at det finnes en årsakssammenheng mellom validering/invalidering fra leder og medarbeiders mestringstro. Jeg vil ikke uttale meg kausalt på bakgrunn av denne studien, men eventuell korrelasjon vil kunne indikere årsakssammenheng og dermed gi pekepinn til videre forskning. Skalaene jeg bruker er ikke blitt kombinert tidligere, og derfor er denne studien også teoretisk interessant og kan bidra til kumulativ kunnskap innen forskningsområdet.

Problemstillingen lyder slik:

Hvordan påvirker validering/invalidering fra ledere medarbeidernes mestringstro på jobb?

Med bakgrunn i problemstillingen har jeg formulert to forskningsspørsmål:

1. Hvilken sammenheng er det mellom medarbeideres opplevde invalidering/validering fra nærmeste leder og medarbeideres emosjonelle mestringstro?



Figur 1 – Oversikt over variabler i forskningsspørsmål 1

2. Hvilken sammenheng er det mellom medarbeideres opplevde invalidering/validering fra nærmeste leder og medarbeideres yrkesmessige mestringstro?



Figur 2 - Oversikt over variabler i forskningsspørsmål 2

### 1.2.1 Validering og invalidering

Som vi ser av problemstillingen og forskningsspørsmålene er validering/invalidering den uavhengige variabelen i min undersøkelse. Validering finner sted når man blir møtt med legitimering, forståelse og aksept for den affektive opplevelsen man forteller om til et annet menneske (Linehan, 1997). Affektive opplevelser er en samlebetegnelse for emosjoner, stemninger og emosjonelt ladete vurderinger, der det siste kan være å for eksempel føle seg verdsatt eller betrodd (Glasø, 2008). En validerende respons søker ikke å forandre en persons affektive opplevelse (Shenk & Fruzzetti, 2011, s. 165). Invalidering, på den andre siden, skjer når man forteller om en affektiv opplevelse og blir møtt med minimering av opplevelsen eller avvising av den (Thompson et al. 2021, s. 13).

Det er et kontinuum fra validering til invalidering – altså en glideskala, et spekter der mer av det ene gir mindre av det andre. Validering og invalidering befinner seg på hver sin ytterkant. Det er ikke alltid reaksjoner på fortalte affektive opplevelser kvalifiserer som enten validering eller invalidering – noen ganger (og kanskje ofte) befinner de seg et sted imellom

ytterpunktene på spekteret, mens det andre ganger er lettere å fastslå at vi snakker om enten validering eller invalidering. Enkeltopplevelser kan altså plasseres et sted på skalaen. I min undersøkelse skal jeg summere og finne «totalen» av opplevd invalidering/validering hos respondentene.



Figur 3 - Viser at det er et kontinuum fra validering til invalidering

Det er altså grader av validering og invalidering, der stor grad av validering betyr liten grad av invalidering, og motsatt. For å måle graden av opplevd invalidering/validering i min empiriske undersøkelse har jeg anvendt den validerte skalaen PIES – *Perceived Invalidation Emotion Scale* (Zielinski & Veilleux, 2018).

Som vi snart skal se finner forskningslitteraturen kun negative effekter av invalidering, og kun positive effekter av validering. Blant annet ser det ut til at invalidering har negativ effekt på emosjonell mestringstro (Witkowski, 2017).

### 1.2.2 Mestringstro

Mestringstro (*self-efficacy*) kan som nevnt forklares som troen et individ har på sin egen evne til å mestre vanskelige oppgaver eller problemer (Rigotti et al., 2008, s. 238). Litteraturen viser at mestringstro er en av de viktigste personlige ressursene i jobbsammenheng (Loeb et al., 2016 s. 152). I denne oppgaven vil jeg skille mellom *yrkesmessig mestringstro*, det vil si om man tror på sin egen evne til å mestre vanskelige oppgaver på jobb (Loeb et al., 2016, s. 152-153), og *emosjonell mestringstro* på jobb, som kan defineres som troen på egen evne til å motta, forstå, regulere og bruke emosjonell informasjon på jobb (*ibid.* s. 155).

Mestringstro kan i denne forbindelse sees på som en såkalt *mellomliggende variabel* – en variabel som både er årsak og virkning (Jacobsen, 2018, s. 85): Validering/invalidering er årsak, og mestringstro er virkningen av årsaken. Men mestringstro er også årsak for ytelse og tilfredshet (virkning), som er argumentet for at det er viktig å undersøke årsaker til variasjoner i mestringstro. Se figur under.



Figur 4 - Viser hvordan mestringstro er en såkalt mellomliggende variabel mellom validering/invalidering og ytelse- og tilfredshet på jobb

Figur 4 illustrerer på forenklet vis hvorfor det er viktig å undersøke validering og invalidering sin effekt på mestringstro. Det er ytelse (jobbprestasjoner) og tilfredshet på jobb som er «output», og mestringstro er på den måten en mellomliggende variabel. Jeg presiserer for ordens skyld at det er mestringstro som er min avhengige variabel, og ikke ytelse/tilfredshet.

### 1.3 Undersøkelsens formål

Witkowski (2017) hevder ut fra egne empiriske funn at validering/invalidering vil ha innvirkning på emosjonell mestringstro, og at dette trolig vil gjelde i alle relasjoner – relasjonen trenger ikke vær nær/intim for at effekten skal utløses. Jeg tolker Witkowski (2017) dithen at dette i teorien også kan gjelde i relasjonen mellom leder og medarbeider. Det er dette spørsmålet som er utgangspunktet for undersøkelsen min, det vil si hvorvidt invalidering/validering fra nærmeste leder har sammenheng med henholdsvis medarbeideres emosjonelle og yrkesmessige mestringstro. Jeg tester på denne måten gyldigheten av Witkowski (2017) sine funn i relasjonen mellom leder og medarbeider. I tillegg til å undersøke emosjonell mestringstro, slik Witkowski (2017) har gjort, undersøker jeg også hvorvidt troen på at man mestrer vanskelige oppgaver på jobb – yrkesmessig mestringstro, påvirkes av invalidering/validering.

En av grunnene til at mestringstro er av de viktigste personlige ressursene i jobbkontekst er sammenheng mellom mestringstro og prestasjoner på jobb (Stajkovic & Luithans, 1998, s. 255). Dersom invalidering/validering fra nærmeste leder kan påvirke medarbeiders mestringstro, vil det være viktig for ledere (så vel som medarbeidere) å være seg dette bevisst. Hvis ledere ved å justere måten de responderer på andres emosjonelle opplevelser på kan bidra til større mestringstro hos medarbeidere – vil dette være av stor praktisk betydning. Og som nevnt har invalidering flere negative effekter utover påvirkningen på mestringstro, og motsatt – validering har positive effekter på annet enn mestringstro. Derfor vil jeg hevde at det er i alles (medarbeider, leder, bedrift/organisasjon og samfunnets) interesse å være kjent med hvilke effekter det å validere og invalidere kan ha. Ledere som er bevisste på hvordan de responderer på affektive opplevelser hos medarbeidere vil derfor trolig kunne bidra til å skape positive spiraler for ansatte og arbeidsplass. Denne problemstillingen har på bakgrunn av dette samfunnsmessig betydning, og er derfor praktisk interessant.

Til tross for forholdsvis bred enighet om at emosjoner spiller en sentral rolle i ledelse, er det gjort få empiriske studier på dette (Glasø, 2008). Det har i stor grad vært lederes atferd, ledelsesstil og personlighet som har vært under lupen, og i mindre grad medarbeideres perspektiv (*ibid.*). Dette nødvendiggjør undersøkelser som tar utgangspunkt i medarbeiderperspektivet.

Ifølge Thagaard (2018, s. 48) er det et overordnet mål at vi bygger videre på eksisterende forskning, og bidrar til ny kunnskap og innsikt. Dette kaller Jacobsen (2018, s. 78) *kumulativ kunnskap*. Den faglige forankringen i problemstillingen jamfør Thagaard (*ibid.* s. 47) har jeg gjort kort rede for, og utdypes i teorikapittelet. Den samfunnsmessige forankringen – som begrunnes ut ifra utfordringer i samfunnet (*ibid.*), vil kunne være at det er nyttig å få kjennskap til hvilke konsekvenser validering og invalidering har for medarbeideres mestringstro. Stor mestringstro er forbundet med gode jobbprestasjoner, og motsatt – derfor er mestringstro viktig både for enkeltmennesket og samfunnet. Det vil også være nyttig med kunnskap om sammenhengen mellom validering/invalidering og mestringstro, dersom det, slik Thompson et al. (2021, s. 13) foreslår, skal satses på å trene ledere i validering. Jeg mener denne problemstillingen derfor oppfyller Jacobsens (2018, s. 77) krav til problemstilling: den skal være spennende, fruktbar og enkel.



## 2 Teori

### 2.1 Bakgrunn: Et psykologisk perspektiv på ledelse

Denne oppgavens tematikk kan plasseres innen psykologifeltet i ledelsesforskningen. Nylehn (2008, s. 249) definerer *psykologifeltet* som et felt der perspektivet på individets rolle i å skape gode vilkår for kommunikasjon, motivasjon, gruppedynamikk, samspill og ledelse i organisasjoner, er i fokus. Eller man kan si at jeg i denne oppgaven retter et psykologisk perspektiv på ledelse – som ifølge Gloppen (2020) vil si at det er problemer av mellommenneskelig art som er i fokus, fremfor det strukturelle/organisatoriske. Hvis vi ser til Bolman & Deal (2018) sine fortolkningsrammer på ledelse, kan vi si at det psykologiske perspektivet befinner seg innenfor *HR-rammen*. *Human Relations* (HR) tar for seg hvordan de psykologiske og sosiale dimensjonene i arbeidssituasjonen spiller inn på effektivitet og trivsel (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 31-32),

I psykologien har man undersøkt atferd i arbeidslivet i drøye hundre år (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 29). Den retningen innenfor psykologien som undersøker atferd i arbeidslivet, kalles *Industrial Organizational Psychology* – på norsk er det vanlig å bruke begrepet *organisasjonspsykologi* (*ibid*), men det blir også omtalt som *arbeids- og organisasjonspsykologi*. Det er i hovedsak tre dominerende perspektiver som har vært utforsket i organisasjonspsykologien: Det økonomiske perspektivet, det menneskelige-relasjonsperspektivet (HR), og det kognitive perspektivet (*ibid.*). Det var med det menneskelige-relasjonsperspektivet at relasjonene i jobbkontekst fikk betydning, på bekostning av rent økonomiske hensyn, og særlig gjaldt dette relasjonen mellom leder og medarbeider (*ibid.* s. 33). Fra etter andre verdenskrig ble det, parallelt med inntoget av den *humanistiske psykologien*, satt søkelys på gruppedynamiske prosesser i arbeidslivet, deriblant hvordan leder og medarbeidere virker inn på hverandre og hvordan dette påvirker blant annet trivsel og produktivitet (*ibid.* s. 32-33).

Denne oppgaven beveger seg nettopp innenfor det menneskelige-relasjonsperspektivet i organisasjonspsykologien, og psykologifeltet i ledelsesforskningen.

Når jeg nå har plassert denne oppgaven i faglig kontekst, vil jeg i resten av dette kapitlet presentere det teoretiske rammeverket jeg bygger undersøkelsen på. Først vil jeg gjøre rede for hvordan forskningslitteraturen definerer validering/invalidering. Deretter vil jeg se på hvilke effekter litteraturen finner av å bli validert/invalidert. Jeg vil så gjøre rede for hva

litteraturen sier om mestringstro, hvilken betydning mestringstro kan ha for medarbeidere, og hva som kan påvirke variasjoner i graden av mestringstro hos medarbeidere. Avslutningsvis vil jeg formulere testbare hypoteser på bakgrunn av det teoretiske rammeverket jeg presenterer i kapitlet.

## 2.2 Validering/invalidering

Validering og invalidering befinner seg som sagt på hver sin ende av en skala, og det er glidende overganger mellom dem. Vi skal nå se hvordan litteraturen definerer disse ytterpunktene.

### 2.2.1 Validering

Shenk og Fruzzetti (2011, s. 165) viser til Linehan (1997) når de definerer validering/validerende respons som å bli møtt med forståelse, legitimering og aksept av den opplevelsen man deler/forteller om til et annet menneske. Videre sier de at en validerende respons ikke søker å forandre personers følelsesmessige opplevelse. Også Thompson et al. (2021, s. 13) viser til denne definisjonen, og bruker setningen «det er ikke rart du føler det sånn, fordi ...» som eksempel på validering i praksis. Neal & Wright (2003, s. 1) presenterer validering som å akseptere virkelighetsoppfatning og personlig sannhet til et annet menneske som forteller om en opplevelse. Witkowski (2017, s. 57) viser til begrepet *emosjonell støtte* som en forklaring av validering – der graden av emosjonell støtte avhenger av hvor *forstått* en føler seg. Han vurderer at validering i sin karakter må være enten støttende (supportive), forstående (understanding), positiv og/eller empatisk (*ibid.* s. 16). Benitez (2018, s. 2) viser til validering som å kommunisere til et individ at hans opplevelse er forstått og gir mening.

### 2.2.2 Invalidering

I den andre enden av skalaen fra validering finner vi antonymet *invalidering*. Witkowski (2017, s. 5) definerer invalidering som inkongruens eller minimering av en annen persons følelser, slik at man lykkes med å gi personen opplevelsen av ikke å bli forstått. Thompson et al. (2021, s. 13) ser ut til å dele denne definisjonen, de mener at invalidering innebærer en minimering/avvisning av opplevelser og viser til fraser som «ikke bry deg/bekymre deg for/om det» når noen forteller om en opplevelse eller følelse. Zielinski og Veilleux (2018, s. 2) definerer invalidering som at person A hevder at person B sine opplevelser er *ukorrekt* eller *upassende* når person B forteller om sine affektive opplevelser. Krause et al. (2003, s. 202) viser til at emosjonell invalidering i sin mest ekstreme form kan tolkes som psykologisk mishandling, der et (i deres tilfelle) barns følelsesmessige opplevelse blir avfeid totalt. Leahy

et al. (2016, s. 186) definerer invalidering som å oppfatte at andre er likegyldige til ens følelser. Selby et al. (2008, s. 885) på sin side viser til at invalidering kan forklares som kritikk eller bagatellisering av andres emosjonelle opplevelser, mens Benitez (2022, s. 46) definerer invalidering som en avvisning av gyldigheten til et menneskes opplevelse.

### **2.2.3 Aksept og avvisning**

Dersom vi oppsummerer hva disse studiene legger i begrepet validering/validerende respons kan vi kort si at det handler om å møte andre med aksept og forståelse når de deler en affektiv opplevelse med oss – vi setter ord på at den subjektive opplevelsen til vedkommende er en personlig sannhet, uavhengig av hvordan vi (jeg og du) ville opplevd/reagert i samme situasjon. Vi uttrykker motpartens opplevelse som viktig og forståelig, og gjør den dermed «gyldig». Eksempelvis vil setningen «jeg forstår godt at du opplever det sånn, det er ikke så rart, fordi ...» være en validerende respons når et annet menneske deler en affektiv opplevelse.

I motsatt fall vil en invaliderende respons ikke akseptere et annet menneskes opplevelse som personlig sannhet eller subjektiv opplevelse. Opplevelsen blir avfeid. Setninger som «dette er ikke noe å være lei seg for» eller «ikke bekymre deg for det, det ordner seg» er eksempler på invaliderende respons, og kan oppleves for vedkommende som om man tar fra dem retten til å føle det som føles – opplevelsen defineres uviktig eller reaksjonen stemples som overdreven av den som lytter. De gjennomgåtte definisjonene ser ut til å enes om at det er avsenderens (den som deler en affektiv opplevelse) *opplevelse* av reaksjonen som er utgangspunktet for hvorvidt en respons er validerende eller invaliderende.

De fleste kan nok kjenne seg igjen som både mottaker og avsender av validering og invalidering. Vi både validerer og invaliderer trolig andre mennesker flere ganger daglig, både på jobb og i privatlivet, bevisst og ubevisst, og vi blir validert og invalidert av andre. Men hva kan effektene av invalidering og validering være? Før vi skal se på validering og invalidering i jobbkontekst, skal vi ta en kikk på hva forskningslitteraturen finner av almene psykologiske effekter av validering og invalidering. Når vi nå skal se på de almene psykologiske effektene av validering og invalidering vil jeg understreke at jeg tar for meg idealtyper - enten høy grad av validering eller høy grad av invalidering. Vi befinner oss altså i ytterkantene av skalaen.

## 2.2.4 Positive effekter av validering

Shenk og Fruzzetti (2011, s. 165) fremhever at når mennesker blir møtt med validerende respons (validering), reduseres både intensitet og varighet på den aktuelle emosjonelle reaksjonen – og særlig de som gir negativ effekt. Derfor fører også validerende responser til at man kan bli bedre til å regulere sine egne følelser ved at emosjonelle tilstander lettere kan «avdekkes», og at man kan oppleve flere følelser som ufarlig og kjent (*ibid.*). De viser til at data indikerer sammenheng mellom høy grad av validering i en relasjon og lav grad av emosjonell dysregulering og deltakelse i psykisk behandling (*ibid.* s. 166).

Pound (2015) undersøkte i sin doktoravhandling hvilken rolle validering (omtalt hos Pound som *emosjonell støtte*) spiller for emosjonelt velvære (*emotional well-being*). Hun finner at høy grad av opplevd emosjonell støtte korrelerer med emosjonelt velvære, og at den viktigste faktoren i opplevd emosjonell støtte er å føle seg forstått – som også er hennes definisjon på validering (*ibid.*). Også andre studier underbygger at opplevd emosjonell støtte fra andre predikerer bedre *mental helse* (Kool et al. 2013).

Studier viser også at validering kan være virkningsfull medisin mot smerter: Vagrønsveid og Linton (2012, s. 239) undersøkte hvilken effekt validering hadde på pasienters tilfredshet, smertenivå og frustrasjon/negative affekter. Respondentene som ble utsatt for validering var mer tilfredse, hadde lavere smertenivå og lavere frustrasjonsnivå enn de som ble utsatt for invalidering. Forskerne bak studien foreslår derfor validering som en effektiv metode i kliniske undersøkelser med pasienter som har smerter (*ibid.*). I en annen studie undersøker Edlund et al. (2015) hvordan validering i nære relasjoner påvirker mennesker med kroniske smerter. Det viste seg at ektefellene som ble trent i validering og følgelig validerte sin partner med kroniske smerter hyppigere og invaliderte sjeldnere, bidro umiddelbart til positive effekter for partnerens følelsesliv (*ibid.*). Edlund et al (2015) hevder derfor at validering kan være et nyttig verktøy i mellommenneskelige relasjoner (for eksempel parrelasjoner), der én har kroniske smerter.

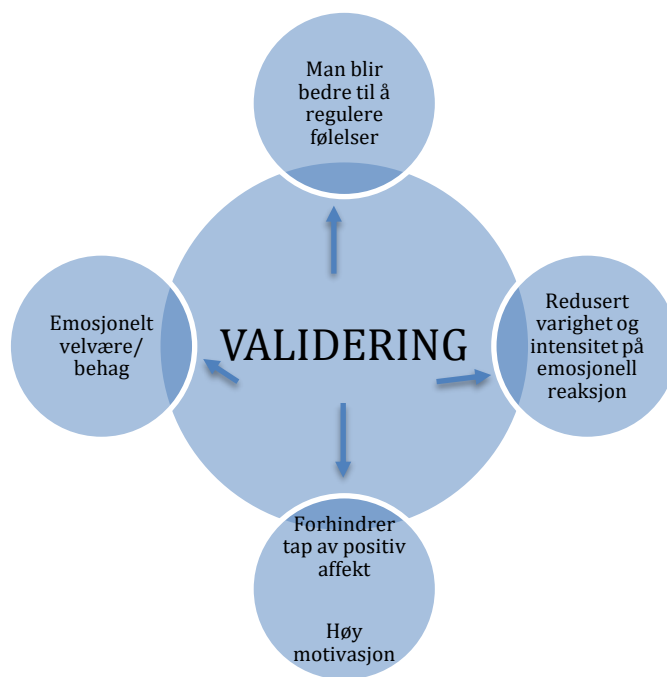
Thompson et al. (2021, s. 13) påpeker at det i psykologiforskningen er sterke holdepunkter for at det å lære om og utøve omsorg gjennom validering kan være en effektiv måte å støtte andre på - fordi man slik kan hjelpe aktuelle personer til å prosessere vanskelige følelser. Resultatet vil være bedre kvalitet på relasjonene. Validering er derfor et viktig element når man yter omsorg for andre (*ibid.*), spesielt fordi studier har vist at evnen til å vise

støtte/omsorg og reagere empatisk på medarbeideres behov er viktige ingredienser i effektivt lederskap (*ibid.* s.11).

Witkowski (2017, s. 96) finner at validering ikke gir signifikante utslag på emosjonell mestringstro. Han finner imidlertid at invalidering kan ha umiddelbar negativ virkning på et menneskes funksjonsevne – og relasjonen behøver ikke vær «nær» for at virkningen skal være stor (*ibid.* s. 106). Altså ser det ifølge Witkowski (2017) sin studie ut til at det er fraværet er invalidering som er vesentlig for emosjonell mestringstro.

Greville-Harris et al. (2016) ser ut til å ha funnet det samme. De undersøkte hvorvidt det er validering som gir positive effekter, eller om det snarere er fraværet av invalidering som gjør at man «slipper» negative effekter. I eksperimentet sitt undersøkte de sosiale, fysiske og emosjonelle effekter av validerende og invaliderende respons i helseundersøkelser (*ibid.* s. 472). En gruppe deltakere fikk validerende respons, en annen gruppe fikk invaliderende respons og en tredje gruppe, kontrollgruppen, fikk ingen av delene (*ibid.*). Gruppen som ble invalidert viste signifikante negative effekter sammenlignet med to andre gruppene (*ibid.*). Men, i likhet med Witkowski (2017) fant de ingen signifikante forskjeller mellom gruppen som ble validert og kontrollgruppen (Greville-Harris et al., 2016, s. 472). Det var altså fraværet av invalidering, og ikke validering, som reduserte de negative effektene (*ibid.* s. 487). Forskerne foreslår på bakgrunn av dette at det i helseundersøkelser er fraværet av invalidering, snarere enn validering, som forminsker negative effekter (*ibid.* s. 487). Herr et al. (2015, s. 310) fant på sin side at validering kan forhindre aggressiv atferd hos mennesker som har problemer med selvregulering (å regulere følelsene sine).

Benitez (2018, s. 62) fant gjennom sitt eksperiment at respondentene som ble utsatt for validering blant annet følte seg mer motivert enn de som ble utsatt for invalidering. Benitez et al. (2022, s. 55) fant også at validering har positiv virkning på negative følelser, som for eksempel sinne: Å bli validert fører til mindre tap av positiv affekt (emosjoner og stemning/humør), og gjør det lettere å bearbeide vanskelige følelser (*ibid.*). Derfor foreslår de blant annet at validering kan være et nyttig kommunikasjonsverktøy i konfliktsituasjoner – der validering kan fasilitere bearbeiding av negative følelser, og samtidig forhindre tap av positive affekter (*ibid.*).



Figur 5 - Oppsummering av hva gjennomgått litteratur sier om almene psykologiske effekter av validering

I figur 5 ser vi hva gjennomgått litteratur sier om effektene av validering. Det er tydelig at de almene psykologiske effektene av validering er positive, selv om Greville-Harris et al. (2016) fant i pasient-undersøker-kontekst at validering ikke ga effekt. La oss nå se på de negative effektene av invalidering.

### 2.2.5 Negative effekter av invalidering

I artikkelen *The Impact of Validating and Invalidating Responses on Emotional Reactivity* (Shenk & Fruzetti, 2011) undersøker forfatterne effektene av invalidering og validering på emosjonell reaktivitet (hyppig og intens emosjonell aktivering). De finner at deltakere som ble utsatt for invalidering, opplevde signifikante negative effekter sammenlignet med de som ble validert (*ibid.* s.163). Blant disse effektene var høyere puls, høyere grad av negative følelser og høyere elektrodermal/galvanisk hudrespons – der sistnevnte måler graden av stress, angst og uro gjennom endringer i hudens elektriske motstand (*ibid.*). Både puls og elektrodermal/galvanisk hudrespons er mål på emosjonell reaktivitet (Witkowski, 2017, s. 7). De argumenterer for at invalidering kan være den avgjørende faktoren for emosjonell reaktivitet i en stressende situasjon (Shenk & Fruzetti, 2011, s. 166). De hevder også at det å utsettes for invaliderende respons over tid kan virke negativt på den fysiske helsen – og anbefaler at dette undersøkes nærmere (*ibid.* s. 179).

Leahy et al. (2016) undersøkte mulig sammenheng mellom invalidering fra foreldre og selvmedfølelse (*self-compassion*) hos barn, og om invalidering i barndommen kan bidra til å forklare psykisk sykdom i voksen alder. De fant at invalidering fra foreldre har negativ effekt på selvmedfølelse på den måten at «ofrene» for invalidering kan utvikle skjemaer som sier at deres følelser er likegyldige for andre, og dermed at selvmedfølelsen og den mentale helsen påvirkes negativt (*ibid.* s. 186). De foreslår derfor at invalidering i barndommen kan være en av driverne for psykisk sykdom i voksen alder (*ibid.*).

En annen studie gjort av Krause et al. (2003, s. 199) fant at stor grad av emosjonell invalidering i barndom fører til emosjonell inhibering/hemming (vansker med å gjenkjenne og uttrykke følelser) som voksen, som igjen fører til emosjonelt ubehag (*emotional distress*) – deriblant symptomer på depresjon og angst.

Zielinski og Veilleux (2018) har utviklet et verktøy for å måle graden av «mottatt» invalidering; *The Perceived Invalidation Emotion Scale (PIES)*. Skalaen er validert, og har vist at graden av invalidering har positiv sammenheng med emosjonell dysregulering, symptomer på *borderline* personlighetsforstyrrelse og emosjonelt ubehag (*emotional distress*): Jo høyere grad av opplevd invalidering, jo mer av disse psykiske helseplagene (*ibid.* s. 1). Skalaen gir oss et verktøy til å kunne måle graden av opplevd invalidering. De peker også på at opplevd invalidering ofte kan føre til man begynner å invalidere seg selv – og at hyppigheten av opplevd invalidering dermed øker (*ibid.*). De viser også til at invalidering er forbundet med mentale og fysiske helseutfordringer (*ibid.*).

Selby et al. (2008, s. 885) finner også i sin studie av deltakere med symptomer på *borderline* personlighetsforstyrrelse og følgelig relasjonsvansker, at invalidering i barndommen sannsynligvis har vært medvirkende faktor til utvikling av symptomene/forstyrrelsen. Disse funnene underbygges også av Vanwoerden et al. (2022, s. 178) som finner at invaliderende atferd fra foreldre øker symptomer på *borderline* personlighetsforstyrrelse hos ungdom (*ibid.*).

Herr et al. (2015) undersøkte gjennom et eksperiment hvordan invalidering og validering påvirket aggresjonsnivået hos deltakerne. De fant at invalidering økte graden av aggresjon. Deltakerne, som i utgangspunktet slet med emosjonell selvregulering, ble mindre aggressive av validerende respons, mens invaliderende respons ga motsatt effekt: Deltakerne ble mer aggressive (*ibid.* s. 310). Samtidig viste det seg at deltakere som ikke hadde problemer med selvregulering, ikke ble mer aggressive av invalidering enn av validering (*ibid.*). Forskerne

hevder med bakgrunn i disse funnene at validering av affektive opplevelser kan hjelpe til å forhindre aggressiv atferd hos mennesker som har problemer med selvregulering (*ibid.*).

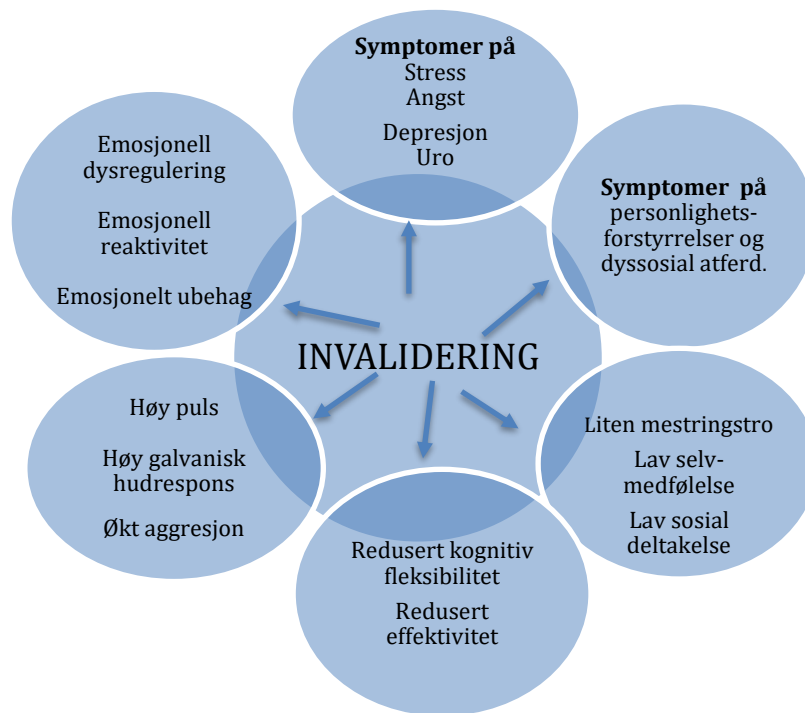
Hong og Lishner (2016) gjennomførte en undersøkelse om virkningen av invalidering blant 248 college-studenter som hadde rapportert om seksuelle overgrep i barndommen. De fant gjennom regresjonsanalyse at invaliderende respons fra omsorgspersoner kunne predikere symptomer på depresjon, angst, PTSD i tillegg til personlighetsforstyrrelser som borderline, narsissisme og dyssosiale personlighetsforstyrrelser (*ibid.* s. 211). De antar at funnene deres kan bety at invalidering kan spille en viktig, negativ rolle i personlighetsutvikling (*ibid.*).

Pound (2015) undersøkte sammenhengen mellom invalidering og emosjonelt velvære (*emotional well-being*). Hun fant graden av opplevd invalidering gjennom spørsmål som målte når og hvor ofte deltakernes følelser ble minimert, ignorert eller kritisert – og kunne vise til sammenheng mellom lav grad av invalidering og høy grad av emosjonelt velvære (*ibid.*). Witkowski (2017) fant gjennom et eksperiment at invaliderende respons korrelerer med lav emosjonell mestringstro. Denne studien kommer jeg nærmere tilbake til senere i kapitlet.

Den tidligere omtalte studien til Greville-Harris et al. (2016, s. 488) hevder å være de første til å undersøke effektene av validering og invalidering på sosial atferd. De fant signifikant reduksjon i sosialt engasjement/sosial deltakelse (*social engagement*) blant deltakerne som fikk invaliderende respons (*ibid.* s. 488). Her mener Greville-Harris et al. (2016, s. 488) at de finner støtte i teori som peker på at evnen vår til sosial deltakelse svekkes når vi føler oss truet.

Benitez (2018, s. 79) fant i sin studie at invalidering førte til økt distraherbarhet og redusert effektivitet ved utførelse av kognitive oppgaver. Hun fant også at invalidering fører til lavere nivå av positive følelser og at dette igjen påvirker kognitiv fleksibilitet (som omhandler problemløsning, kreativitet, variasjonssøken, perspektivendring mm.) negativt (*ibid.* s. 69). Hun hevder at studien er den første til å finne indirekte sammenheng mellom invalidering og kognitiv fleksibilitet (*ibid.*). Hun viser også til at effekten invalidering har på positive følelser ikke er ubetydelig da høy grad positive følelser er en viktig faktor i å bygge personlige ressurser som nettverk av sosial støtte og resiliens (*ibid.* s. 60).





Figur 6 - Oppsummering av hva gjennomgått litteratur sier om almene psykologiske effekter av invalidering

Ovenfor (figur 6) ser vi en enkel modell som viser hva gjennomgått litteratur sier om effektene av invalidering. Det er tydelig at de almene psykologiske effektene av invalidering er negative. La oss gå videre til å se på hvordan validering og invalidering kan linkes til arbeidslivet.

### 2.2.6 Validering og invalidering i arbeidslivet: Effekter på mestringstro?

Som vi har sett, viser litteraturen til almene psykologiske effekter av validering og invalidering. Disse effektene vil jeg anta at også gjelder i jobbkontekt. Det er allikevel noen av effektene som vil kunne være særlig viktige å merke seg når vi tar på oss «jobb-brillene» – og jeg har valgt å sette søkelys på *mestringstro* i denne oppgaven. Vi har de almene psykologiske effektene i bakhodet, mens vi først ser på effekten validering og invalidering har på *mestringstro*, og deretter hvorfor mestringstro kan sies å være en viktig personlig ressurs i arbeidslivet.

Effektene av invalidering og validering bør kunne oversettes til, og undersøkes i organisasjonssammenheng – slik Thompson et al. (2021) impliserer. Også andre studier peker i den retningen:

Den tidligere omtalte Witkowski (2017) undersøkte i sin doktorgrad hvilken effekt validering og invalidering har på emosjonell mestringstro. Han viser til emosjonell mestringstro som en persons oppfatning av sin egen evne til å håndtere følelsene sine, også negative/vanskelige følelser (*ibid.* s. 8). Han gjennomførte et eksperiment der den ene gruppen med deltakere ble møtt med invaliderende respons, mens de andre fikk validerende respons. Graden av emosjonell mestringstro ble målt gjennom *the Emotional Self-Efficacy Scale* (ESES). Han fant at deltakerne som ble invalidert scoret signifikant lavere på emosjonell mestringstro enn kontrollgruppen (*ibid.*). I samme studie finner han også at effektene av invalidering trolig er uavhengig av om relasjonen er fjern eller nær, og at dette derfor sannsynligvis gjør seg gjeldende i flere typer relasjoner: med venner, familie, lærer/elev, men at det bør undersøkes nærmere (*ibid.*). Kan dette tolkes dithen at invalidering/validering spiller en rolle i relasjonen mellom leder og medarbeider også? Ifølge Thompson et al. (2021), er svaret ja.

I leder-medarbeider-relasjonen foreslår Thompson et al. (2021, s. 13) at å lære å validere følelser er en effektiv måte å støtte andre på, og følgelig forbedre kvaliteten på relasjonene. Glasø (2008) peker på at godt forhold mellom leder og medarbeider fører til at begge uttrykker sine følelser i større grad, og motsatt dersom forholdet er dårlig. Han peker også på at undertrykkelse/fortielse av følelser fører til subjektive helseplager i økt grad, og også negative effekter for organisasjonens læringsmiljø og beslutningstaking (*ibid.*). Både ledere og medarbeidere regulerer følelser ved hjelp av undertrykkelse/fortielse for at de mellommenneskelige forholdene skal «gli» bedre (*ibid.*). Glasø tar til orde for at dette bør implisere at der jobbes for arbeidsmiljøer med rom for å uttrykke tanker og følelser uten frykt for negative reaksjoner/konsekvenser (*ibid.*).

Han skriver videre at relasjonen mellom leder og medarbeider er asymmetrisk: Lederen har mer makt og innflytelse enn medarbeideren – og dette viser at ledere kan være av stor betydning for sine medarbeidere, og at emosjoner spiller en stor rolle for medarbeidere i møte med lederen (*ibid.*). Glasø peker videre på at forstillelse og undertrykkelse av følelser fra medarbeidere vil kunne føre til dårligere jobbtrivsel og helseproblemer (*ibid.*). Han skriver også at dersom ledere forstår hva andre føler og derfor på en konstruktiv måte kan påvirke de følelsene, vil de lykkes bedre med organisasjonsendringer (*ibid.*).

Jeg tolker Glasø dithen at han mener ledere bør legge til rette for at medarbeidere undertrykker følelser i mindre grad, og derfor at de deler sine affektive opplevelser. Og

dersom medarbeidere skal ønske å gjøre dette, må de oppleve å bli forstått og respektert av lederen. Altså må de bli validert.

Hittil gjennomgått teori indikerer at både ledere og medarbeidere bør være bevisste på effekter av invalidering og validering. Det er likevel viktig å ha i bakhodet at dette er komplekst – invalidering og validering skjer ikke i vakuum. Det er mange faktorer som spiller inn på både hvem som invaliderer, hvilke effekter det gir den som blir invalidert/validert, og ikke minst er det grunn til å tro at vi har ulik terskel for når vi opplever respons som (in)validerende. Her kan det virke sannsynlig at personlighet spiller en rolle, og at også konteksten validering/invalidering skjer i er av betydning. Jeg tror likevel at denne oppgaven kan bidra til å kaste lys over sammenhengen mellom invalidering/validering fra leder og medarbeideres mestringstro. Nå skal vi se på hva litteraturen sier om mestringstro – og hvilken rolle mestringstro antas å spille i arbeidslivet.

## 2.3 Mestringstro

Det er som sagt mye som peker mot at mestringstro er en viktig personlig ressurs i arbeidslivet (Loeb et al. 2016, s. 152). Teorier om mestringstro har lenge vært omfavnet av ledelsesforskere på grunn av det som kan se ut til å være sammenheng mellom mestringstro og arbeidsrelaterte prestasjoner (Stajkovic & Luithans, 1998, s. 255). Studien til Witkowski (2017) tyder også på at det vil være aktuelt å undersøke sammenhengen mellom invalidering/validering og mestringstro i arbeidslivet. Nå skal vi se på hva litteraturen sier generelt om mestringstro – så vil jeg, på bakgrunn av litteraturen, skille mellom yrkesmessig, sosial og emosjonell mestringstro.

Vi har allerede sett kort på Witkowski (2017) sin definisjon av emosjonell mestringstro. Men begrepet strekker seg lengre tilbake i tid, og først som *mestringstro* – men der betydningen ser ut til å ligne på det nyere studier omtaler som *yrkesmessig mestringstro* (*occupational self-efficacy*). Mestringstro (*self-efficacy*) kan forklares som troen et individ har på sin egen evne til å mestre vanskelige oppgaver eller problemer (Rigotti et al., 2008, s. 238). Bandura (1977, 1986) introduserte begrepet, og definerte mestringstro som «menneskers tro på egne evner til å prestere på et nivå som gjør at de kan påvirke hendelser som vil ha betydning i deres liv»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Min oversettelse

Rigotti et al. (2008) utviklet *a short version of the Occupational Self-Efficacy Scale* som et standardverktøy for å kunne måle graden av yrkesmessig mestringstro hos medarbeidere på tvers av organisasjoner og land. Skalaen er utviklet med utgangspunkt i Schyns og Von Collani (2002) sin *Occupational Self-efficacy Scale* (som kan oversettes til «skala for yrkesmessig mestringstro»<sup>2</sup>).

Loeb et al. (2016) har undersøkt *sosial- og emosjonell mestringstro* i jobbkontekst. De peker på undersøkelser som viser at mestringstro er en av de viktigste personlige ressursene i jobbkontekst (*ibid.* s. 152): Judge og Bono (2001, s. 84) fant at generell mestringstro (*generalized self-efficacy*) har positiv sammenheng med jobbtilfredshet (*job satisfaction*), og Schyns og Collani (2002, s. 219) fant i tillegg at yrkesmessig mestringstro har positiv sammenheng med arbeidstakers følelse av *forpliktelse* (commitment) til jobben/arbeidet. Stajkovic og Luithans (1998, s. 240) finner også i sin metaanalyse, der de har gått gjennom 114 studier, at det er signifikant korrelasjon mellom mestringstro og jobb-relatert prestasjon. Samtidig finner de at jo mer kompleks oppgaven er, og jo mer det er uklart hva som skal «leveres» av resultat, jo mindre er sammenhengen mellom mestringstro og prestasjon (*ibid.* s. 255). Med bakgrunn i dette foreslår de at ledere bør beskrive arbeidsoppgaver og forventninger nøye (*ibid.*)

Klaeijnsen et al. (2018, s. 779) fant at yrkesmessig mestringstro for lærere i skolen er en viktig faktor for innovativ atferd hos lærere, og derfor for innovasjon i skoleverket. Og Wang et al. (2020, s. 349) fant at yrkesmessig mestringstro er en nøkkelressurs for positiv karriereutvikling, og at det derfor er viktig å forbedre medarbeideres yrkesmessige mestringstro.

Heuven et al. (2006, s. 233) finner at mestringstro, som en personlig ressurs, har positiv effekt på motivasjon, herunder det de omtaler som *work engagement* (heretter omtalt som arbeidsengasjement) – en type positiv motivasjonstilstand som kan kjennetegnes av dedikasjon, styrke, energi, entusiasme og at jobben blir altoppslukende (på en god måte) og dermed fører til positive arbeidsresultater (*ibid.* s. 224). De finner likevel ikke at mestringstro har effekt på emosjonell utmattelse (*emotional exhaustion*). De viser til emosjonell utmattelse som en tilstand der man føler seg tom for ressurser og energi, og at det oppleves som at de

---

<sup>2</sup> Min oversettelse

man jobber med taper en for krefter (*ibid.*). De foreslår videre at fremtidige studier bør undersøke hvilken rolle mestringstro spiller i å hjelpe individer med å håndtere emosjonelle krav på jobb.

Det er på bakgrunn av overnevnt litteratur at jeg også ønsker å undersøke yrkesmessig mestringstro som avhengig variabel av validering/invalidering selv om det, i motsetning til for emosjonell mestringstro, ikke finnes studier som spesifikt undersøker sammenhengen mellom validering/invalidering og yrkesmessig mestringstro. Jeg har altså ingen konkrete studier å bygge antagelsen om negativ sammenheng mellom invalidering/validering og yrkesmessig mestringstro på – men jeg mener det vil være av praktisk og teoretisk interesse å sammenligne virkningen av invalidering/validering på de to typene av mestringstro.

Fordi tidligere forskning i stor grad har tatt for seg *yrkesmessig mestringstro* (*occupational self-efficacy*), var Loeb et al. (2016, s. 152) sitt hovedfokus å undersøke de sosiale og emosjonelle dimensjonene av mestringstro i jobbkontekst. Deres definisjon av emosjonell mestringstro er mer konkret enn Witkowski (2017) sin: «En medarbeiders tro på egen evne til å oppfatte, forstå, regulere og bruke emosjonell informasjon på jobb»<sup>3</sup> (Loeb et al. 2016, s. 155). For å definere sosial mestringstro viser de til Smith og Betz (2000): «Medarbeideres tro på egen evne til å engasjere seg i det sosiale samspillet som er nødvendig for å initiere og å opprettholde mellommenneskelige relasjoner på jobb»<sup>4</sup> (*ibid.* s. 153). På bakgrunn av disse definisjonene utviklet de validerte skalaer for å måle sosial- og emosjonell mestringstro i jobbkontekst. La oss nå se på effektene av stor emosjonell mestringstro.

### **2.3.1 Positive effekter av stor emosjonell mestringstro**

Flere studier peker i retning av at høy grad av emosjonell mestringstro kan assosieres med positive effekter: Galla og Wood (2012, s. 118) definerer emosjonell mestringstro som troen på egne evner til å regulere negative følelser – noe som ligner Witkowski (2017) sin definisjon. Galla og Wood (2012, s. 118) fant gjennom sitt eksperiment at deltakere med lav emosjonell mestringstro håndterte stress/angst/uro dårligere i forbindelse med matte-eksamen, og følgelig presterte dårligere enn de med høy emosjonell mestringstro. Funnene indikerer at emosjonell mestringstro er nyttig for å håndtere effektene av stress/angst/uro (*ibid.*).

---

<sup>3</sup> Min oversettelse.

<sup>4</sup> Min oversettelse.

Kirk et al. (2008, s. 432) fant sammenheng mellom høy emosjonell mestringstro og høy grad av godt humør (*positive mood*) og lav grad av dårlig humør. I samme studie fant de positiv sammenheng mellom emosjonell mestringstro og emosjonell intelligens (*ibid*). Saarni (1999) stadfester viktigheten av emosjonell mestringstro for å kunne mestre emosjonelle vanskeligheter ved å kunne regulere både intensitet, varighet og frekvensen på den aktuelle følelsen. Palesh et al. (2006, s. 123) studerte forholdet mellom emosjonell mestringstro, stressende livssituasjoner og humørforstyrrelser (*mood disturbance*) blant kvinner og fant at kvinner med brystkreft i rurale strøk (og som følgelig opplever en stressende livssituasjon), har stor risiko for humørforstyrrelser, men at høy grad av emosjonell mestringstro kan bidra til «immunitet» mot humørforstyrrelsene.

Loeb et al. (2016, s. 159) hevder på bakgrunn av sine funn at medarbeidere som føler seg emosjonelt kompetente/har høy emosjonell mestringstro, har mindre sannsynlighet for å føle irritasjon og emosjonell utmattelse (*emotional exhaustion*) – og på den måten er de bedre rustet til å håndtere usikre situasjoner. Alessandri et al. (2018, s. 840) finner at troen på å håndtere negative følelser på jobb, altså emosjonell mestringstro, er den viktigste faktoren for å forhindre symptomer på utbrenthet. De hevder videre at emosjonell mestringstro trolig har stor betydning for medarbeideres evne til å mestre vanskelige situasjoner på jobb, og for at medarbeidere holder ut lengre i sosiale situasjoner til tross for visshet om mulighet for å gjøre «feil» (*ibid*. s. 840). La oss gå videre til å se på effektene av liten emosjonell mestringstro.

### **2.3.2 Negative effekter av liten emosjonell mestringstro**

Muris (2002) fant at liten (generell) mestringstro henger sammen med høy grad av angst/nevrotisme og symptomer på angstlidelser og depresjon hos tenåringer. Mer spesifikt viser han til at lav grad av emosjonell mestringstro korrelerer med generelle angstsymptomer og panikkangst (*ibid*. s. 337).

Loeb et al. (2016, s. 152) fant gjennom sine validerte skalaer at sosial mestringstro på jobb ga utslag i team-klima (stemning i teamet) og at liten emosjonell mestringstro på jobb korrelerer med emosjonell irritasjon og emosjonell utmattelse (*ibid*.). Altså vil liten emosjonell mestringstro på jobb indikere høyere emosjonell irritasjon og utmattelse. Ved å finne sammenheng mellom emosjonell mestringstro og emosjonell utmattelse fant Loeb et al. (2016) altså «hullet» til Heuven et al. (2006), som ikke fant noen sammenheng mellom yrkesmessig mestringstro og emosjonell utmattelse.

Loeb et al. (2016) foreslår videre at man bør undersøke hvilke faktorer som kan forbedre sosial- og emosjonell mestringstro i jobbkontekst, og hvordan sosial- og emosjonell mestringstro på jobb kan knyttes til ledelse (*ibid.* s. 159). Jeg følger deres anbefalinger om å undersøke hvordan emosjonell mestringstro kan knyttes til ledelse. Dette gjør jeg ved å undersøke hvordan ledeses invalidering/validering påvirker medarbeidernes emosjonelle mestringstro. Jeg tar ikke for meg sosial mestringstro i denne undersøkelsen.

Vi har nå sett på hvilken betydning mestringstro kan ha. La oss nå se på hva som kan forklare variasjoner i mestringstro hos medarbeidere.

## 2.4 Variasjoner i mestringstro

Graden av mestringstro vil kunne påvirkes av mange faktorer. Målet mitt er å undersøke hvorvidt nærmeste leder *på jobb* kan påvirke medarbeiders emosjonelle og yrkesmessige mestringstro. Og mer konkret vil jeg undersøke om invalidering/validering fra leder korrelerer med graden av mestringstro hos medarbeider. Før jeg presenterer hypotesene vil jeg redegjøre for noen andre faktorer som kan tenkes å spille en rolle for variasjonene i mestringstro hos medarbeidere.

Stajkovic og Luthans (1998, s. 255) argumenterer for at dersom en arbeidsoppgaves kompleksitet blir for stor, og mulige løsningsforslag ikke er beskrevet – vil ikke mestringstro ha nevneverdig å si for prestasjonen. Derfor foreslår de at ledere gir grundige beskrivelser av arbeidsoppgaver, som også inkluderer forventningsavklaringer og hvilke (teknologiske) midler som bør brukes for å løse de, og at dette i seg selv kan bidra til større yrkesmessig mestringstro (*ibid.*).

Bakker og Demerouti (2008) argumenterer for at det er en «positiv spiral» mellom arbeidsengasjement (work engagement) og yrkesmessig mestringstro: At arbeidsengasjement fører til økte personlige ressurser på jobb, herunder optimisme, mestringstro og selvtillit – og det de kaller for *jobbressurser*, som blant annet kan være støtte fra kollegaer, autonomi, rådgivning og feedback (*ibid.* s. 217). Jobbressursene og de personlige ressursene spiller positivt inn på arbeidsengasjementet, som igjen fører til økte personlige og jobbressurser (*ibid.*). Det er flere studier som understøtter denne spiralen – at arbeidsengasjement fører til blant annet økte personlige ressurser, deriblant mestringstro, over tid (Llorens et al. 2007; Salanova et al. 2006; Xanthopoulou et al. 2007; Schaufeli et al. 2009). Dette vil kunne bety at

graden av arbeidsengasjement (work engagement) er en av variablene som kan utgjøre variasjoner i mestringstro.

I tillegg til overnevnte faktorer, er det psykologiske faktorer jeg tror kan ha betydning for hvor store effektene av validering/invalidering kan være, som også kan tenkes å ha både direkte og indirekte betydning for graden av mestringstro. Disse faktorene skal vi nå se på.

#### **2.4.1 Personlighet, resiliens og barndomserfaringer**

Det første jeg vil trekke fram som en mulig medvirkende faktor er *personlighet*. Vi snakker ofte om personlighet i dagligtalen og gjerne verdiladet (fin, flott, spennende personlighet). Ut ifra et fagpsykologisk perspektiv kan personlighet defineres som et menneskes psykologiske kvaliteter, og disse kvalitetene kan forklare vedvarende atferdsmønstre (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 150).

*Femfaktorteorien/modellen* har de siste tiårene fått en sentral posisjon i personlighetspsykologien, og går kort fortalt ut på at personlighet kan beskrives gjennom fem grunnleggende personlighetstrekk med seks tilhørende underfasetter til hvert trekk (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153). De fem hoveddimensjonene av personlighetstrekk er ekstroversjon, nevrotisisme, omgjengelighet, samvittighetsfullhet og åpenhet (*ibid.* s. 153). Jeg vil nå peke på hvilke trekk jeg tenker kan bety noe i denne sammenheng.

Mennesker som skårer høyt på *nevrotisisme* (eller negativ affekt) kjennetegnes av å være bekymrede, nervøse, utilpasse, usikre og emosjonelle (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153). De vil også være mer selvkritiske, være utrygge og ofte ha negativ holdning til jobben (*ibid.*). Merk at dette er en glideskala – ifølge femfaktorteorien befinner alle mennesker seg et sted på denne skalaen (*ibid.*). Jeg mener det kan være grunn til å tro at mennesker som skårer høyt på dette personlighetstrekket i større grad vil påvirkes negativt av invaliderende respons enn mennesker som skårer lavt, og at graden av nevrotisisme sånn sett kan være medvirkende faktor for graden av mestringstro på jobb, og især emosjonell mestringstro.

Mennesker som skårer høyt på *ekstroversjon* er, på populærspåk, mer «utadvendt», tenker mer positivt og opplever ofte høyere grad av positive følelser, i motsetning til de som skårer lavt og kalles *introverte* – de er mer reserverte, tenker mer kritisk og har mindre sosialt nettverk (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 152). Ut ifra overnevnte beskrivelser kan det tenkes at graden av ekstroversjon korrelerer direkte med både emosjonell- og yrkesmessig



mestringstro. Kanskje har det også innvirkning på hvordan invaliderende respons virker på en?

Den siste dimensjonen jeg vil trekke frem er *omgjengelighet*. Denne dimensjonen omhandler hvordan man kommer overens med andre mennesker (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 154). De som skårer lavt på omgjengelighet er ofte manipulerende, uhøflige, konfliktorienterte, mindre samarbeidsvillige og mistenksomme (*ibid.*). Dette får meg til å tenke at personer med liten grad av omgjengelighet muligens vil ha andre «krav» til validerende respons, at de kanskje i større grad vil tolke (ubevisst) respons som invaliderende fordi de er mistenksomme og konfliktorienterte. Det kan også tenkes at dette personlighetstrekket har direkte innvirkning på emosjonell mestringstro på den måten at andre mennesker synes det er ubehagelig å omgås lite omgjengelige mennesker, og at de derfor ofte er i vanskelige emosjonelle situasjoner – som på grunn av deres karakter ikke lar seg mestre. Følgelig får de mindre tro på at de kan mestre emosjonelt vanskelige situasjoner.

Jeg tror altså at personlighetstrekkene nevrotisisme, ekstroversjon og omgjengelighet kan ha effekt både på når man opplever seg invalidert/validert og i hvilken grad. Det virker heller ikke urimelig å anta at trekkene har direkte innvirkning på graden av mestringstro på jobb også.

*Resiliens* handler om psykologisk motstandskraft/robusthet – hvor godt man er i stand til å håndtere påkjenninger, stress og kriser (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 303). I hvilken grad resiliens henger sammen med personlighet vil jeg ikke gå nærmere inn på, men jeg vil anta at resiliens har noe å si for effektene av invalidering. Kan det være grunn til å tro at mennesker med mye resiliens håndterer invalidering bedre enn andre? At medarbeidere med mye resiliens vil oppleve mindre «mestringstrotap» av å bli invalidert av sin leder enn de med lite resiliens? Og kanskje kan resiliens ha direkte virkning på graden av mestringstro også – fordi mennesker med mye resiliens erfarer trolig ofte at de mestrer og håndterer påkjenninger godt, og følgelig kan det tenkes at de utvikler tro på at de mestrer både vanskelige oppgaver og vanskelige følelser.

Som vi alle vet, reagerer mennesker ulikt på situasjoner og hendelser. Derfor er det naturlig å tenke seg at faktorer som personlighet og resiliens er av betydning for nivå av mestringstro, og hvor sterk effekten av validering/invalidering er. Kanskje kan også barndomserfaringer ha noe å si for mestringstro og hvordan man tåler invalidering?

Uten å ta høyde for sammenhengen mellom resiliens, personlighet og barndomserfaringer, vil jeg allikevel anta at *barndomserfaringer* kan ha direkte betydning på graden av mestringstro, men også på hvor sterke effektene av invalidering er. Et menneske som i barndommen har vært mye invalidert eller lite «sett» kan tenkes å «tåle» invalidering dårligere. Eller om personen har traumer fra barndommen, kan det tenkes at det har betydning for hvordan autoriteter, som f.eks. lederen, virker på en. Vi så for eksempel av studien til Hong og Lishner (2016) at seksuelle overgrep og andre traumer i barndommen gjorde deltakerne ekstra utsatt ved invaliderende respons – at invaliderende respons kunne spille en negativ rolle i personlighetsutvikling (*ibid.*).

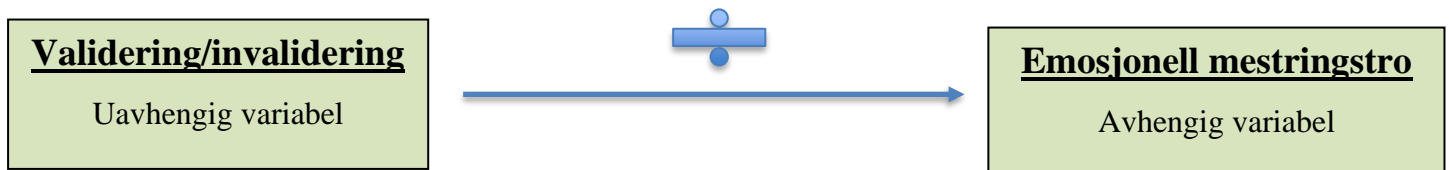
Jeg trekker fram mulige medvirkende faktorer for å illustrere at det sannsynligvis er mange faktorer som har betydning for medarbeideres emosjonelle og yrkesmessige mestringstro – dette er sammensatt. Witkowski (2017) sine funn om kausal forbindelse mellom invalidering/validering og emosjonell mestringstro kan vise seg å være gyldige også i jobbkontekst, men de overnevnte faktorene kan muligens også spille en rolle. Dette er en erkjennelse av kompleksiteten i psykologiske mekanismer. Det er grunn til å tro at det er flere bakenforliggende (personlighet, resiliens osv.) årsaker til variasjonen i mestringstro, og ikke minst er det grunn til å tro at det som skjer på andre arenaer (f.eks. i privatlivet) har noe å si for hvordan man påvirkes av validering/invalidering fra sin leder på jobb. Til tross for dette prøver jeg å isolere sammenhengen mellom variablene til én konkret kontekst, slik at vi kan få en pekepinn på hvor stor betydning ledes validering/invalidering har på mestringstro. La oss nå se på hypotesene jeg har formulert.

## **2.5 Hypoteser**

Med bakgrunn i gjennomgått teoretisk rammeverk, og især studien til Witkowski (2017), som fant negativ sammenheng mellom invalidering og emosjonell mestringstro – kan det se ut til at invalidering og validering er blant faktorene som kan innvirke på variasjonen i graden av mestringstro på jobb. Loeb et al. (2016) anbefaler som vi har sett å undersøke hvordan emosjonell mestringstro kan knyttes til ledelse og Thompson et.al. (2021) anbefaler at validering kan være en effektiv strategi for å regulere medarbeideres følelser – og på bakgrunn av dette vil jeg undersøke emosjonell mestringstro hos medarbeidere som avhengig variabel av invalidering/validering fra nærmeste leder.

For å måle graden av opplevd invalidering bruker jeg *PIES - the Perceived Invalidation Emotion Scale* (Zielinski & Veilleux, 2018). Laveste mulige skår på PIES er 10, og indikerer «ren» validering, og høyeste mulige skår er 50 og indikerer «ren» invalidering. For å måle emosjonell mestringstro på jobb har respondentene svart på *Scale of Occupational emotional self-efficacy* (Loeb et al. 2016). Laveste mulige skår er 0 og indikerer «ingen emosjonell mestringstro» og høyeste mulige skår er 32 og indikerer «fullstendig emosjonell mestringstro». Min antagelse er at validering/invalidering (uavhengig variabel) fra leder påvirker medarbeiders mestringstro (avhengig variabel) negativt. Jeg formulerer på bakgrunn av dette følgende hypotese:

**H1** = Det er signifikant negativ korrelasjon mellom skår på PIES (graden av opplevd invalidering) og emosjonell mestringstro på jobb (Scale of Occupational Emotional Self-Efficacy).



Figur 7 - Hypotese 1. Minustegnet indikerer negativ korrelasjon mellom validering/invalidering og emosjonell mestringstro

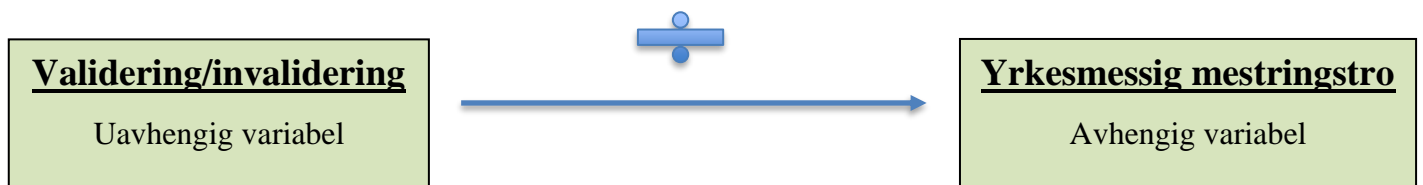
Så vidt meg bekjent er det ingen konkrete funn i forskningslitteraturen som indikerer direkte sammenheng mellom invalidering og yrkesmessig mestringstro, slik Witkowski (2017) har funnet mellom invalidering og emosjonell mestringstro. Men fordi det er studier som peker på positive spiraler mellom yrkesmessig mestringstro og jobbbressurser som blant annet støtte/feedback, og fordi validering kan sies å være den viktigste ingrediensen i emosjonell støtte (Pound, 2015) – vil jeg undersøke om det kan finnes sammenheng mellom invalidering/validering og yrkesmessig mestringstro på jobb. Jeg vil hevde at en slik sammenheng også fremstår som logisk. Om funnene skulle indikere en sammenheng, vil dette kunne gi en pekepinn på at dette bør undersøkes nærmere.

For å måle graden av opplevd invalidering bruker jeg den samme skalaen som for å teste hypotese 1, *PIES - the Perceived Invalidation Emotion Scale* (Zielinski & Veilleux, 2018), mens jeg anvender *OCCSEFF - A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale*

(Rigotti et al., 2008; Loeb et al. 2008) for å måle graden av yrkesmessig mestringstro. På denne skalaen er laveste mulige skår 6 og indikerer *ingen yrkesmessig mestringstro*, mens 42 er høyeste mulige skår og indikerer *fullstendig yrkesmessig mestringstro*.

Jeg formulerer på bakgrunn av dette følgende hypotese:

**H2** = Det er signifikant negativ korrelasjon mellom skår på PIES (graden av opplevd invalidering) og yrkesmessig mestringstro (OCCSEFF).



Figur 8 - Hypotese 2.

På bakgrunn av den positive spiralen som kan oppstå mellom arbeidsengasjement, personlige ressurser (som blant annet mestringstro) og jobbressurser som støtte/feedback/rådgivning (Bakker & Demerouti, 2008) – mener jeg det er grunn til å tro at emosjonell og yrkesmessig mestringstro korrelerer (skalaene måler likevel noe forskjellige fenomener, og vil derfor ikke korrelere «perfekt»). Dette vil resultatene av undersøkelsen kunne gi oss svar på og kan følgelig bli gjenstand for diskusjon senere i kapittelet. Jeg vil allikevel ikke teste noen hypotese på denne mulige sammenhengen da jeg mener et eventuelt funn av sammenhenger mellom disse typene mestringstro vil være av mindre betydning.

## 3 Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for de metodiske valgene jeg har tatt i forbindelse med min undersøkelse. Jeg vil først gjøre kort rede for utvikling av problemstillingen, deretter skal vi se på forskningsdesign og metode, utvalg og populasjon, metode for datainnsamling, og analysemetode. Til slutt vil jeg diskutere undersøkelsens validitet og reliabilitet.

### 3.1 Problemstilling

Problemstillingen min tar for seg et allmennmenneskelig fenomen som er relevant i alle relasjoner: Hvordan reagerer lytteren på det som blir fortalt i en samtale? Blir den som forteller møtt med aksept (validering) eller ugyldiggjøring (invalidering)? Og hvilke konsekvenser har det for den som deler en affektiv opplevelse å bli møtt med validering kontra invalidering? I denne oppgaven undersøker jeg dette i jobbkontekst, i relasjonen mellom leder og medarbeider, fra medarbeiderperspektivet. De metodiske valgene jeg har tatt må forstås på bakgrunn av litteraturen som sier at vi som mennesker, muligens uavhengig av kontekst, blir påvirket positivt av validering og negativt av invalidering.

Min problemstilling bygger på veletablert teori, der jeg tester tidligere funn (blant annet Witkowski sine) i en ny kontekst. Problemstillingen er så enkel og presis at det er mulig å formulere, konkrete, testbare hypoteser – og på denne måten er den både teori- og hypotesetestende (Jacobsen, 2018, s. 80) da den baserer seg på eksisterende teori. Vi vil derfor kunne si at denne undersøkelsen er *deduktiv* (*ibid.* s. 31). Jeg søker å bekrefte eller avkrefte sammenheng mellom fenomener (validering/invalidering og mestringstro), og derfor er problemstillingen også *forklarende* (*ibid.* s. 83).

Hvordan lederes invalidering/validering påvirker medarbeiderne er utgangspunktet for min problemstilling. Ettersom utgangspunktet (invalidering/invalidering) er en uavhengig variabel, ønsket jeg å undersøke kun én avhengig variabel. Litteraturen peker mot at høy grad av validering fører til stor mestringstro, og omvendt. Dette ga meg en konkret inngang til å undersøke mestringstro som avhengig variabel av invalidering/validering i jobbkontekst. Som vi har sett, er mestringstro en viktig personlig ressurs i arbeidslivet, og på den måten vil det være viktig å få svar på hvordan lederes reaksjoner på delte affektive opplevelser påvirker medarbeidernes mestringstro.

## 3.2 Forskningsdesign

Jeg har lagt opp til å undersøke et fåtall variabler, og relativt mange enheter. Jeg går altså i bredden, og ikke i dybden – og derfor kan vi kalle undersøkelsen for *ekstensiv* (Jacobsen, 2018, s. 91). Undersøkelsen er gjort som en *tverrsnittstudie*. Det vil si at jeg har undersøkt hvordan virkeligheten kan se ut kun på ett tidspunkt (Jacobsen, 2018, s. 108) – det øyeblikket respondentene svarte på undersøkelsen. Tverrsnittstudier er en type utvalgsundersøkelse, og er et vanlig design å bruke fordi det er kostnadseffektivt – man undersøker kun én gang og slipper å vente på data (*ibid.* s. 109). Slike utvalgsundersøkelser tar utgangspunkt i at man velger ut noen enheter, et utvalg av populasjonen (altså den gruppen man ønsker å studere/si noe om), i kvantitative studier trekker man så noen konklusjoner som gjelder ikke bare utvalget, men hele populasjonen, såkalt *statistisk generalisering* (*ibid.* s. 106).

En fordel med tverrsnittstudier er at dette designet gir god mulighet for å undersøke korrelasjon (Jakobsen, 2018, s. 109). I mitt tilfelle undersøker jeg hvorvidt fenomenene invalidering/validering og mestringstro korrelerer, og designet vil trolig kunne fungere godt til å fastslå om variablene varierer sammen eller ei. På den andre siden egner det seg dårlig til å påvise kausalitet, da kravene om tidsrekkefølge (årsak før virkning) og kontroll for andre mulige forklaringsforhold ikke kan oppfylles fullstendig i tverrsnittsundersøkelser (*ibid.*).

Formålet med denne studien er som sagt å undersøke om invalidering/validering fra nærmeste leder og medarbeiderens mestringstro på jobb korrelerer. Bakgrunnen er som vi har sett studier som peker på korrelasjon mellom de nevnte variablene (deriblant Witkowski, 2017). Jeg tester med denne undersøkelsen antakelsen om negativ korrelasjon mellom validering/invalidering og mestringstro i jobbkontekst. Dersom hypotesene mine ikke falsifiseres, vil det kunne være nærliggende å gå videre for å teste årsakssammenhenger, om det er kausale forbindelser mellom validering/invalidering og mestringstro på jobb. Dette krever et annet forskningsdesign, et design som tar høyde for de omtalte kravene til kausalitet, og følgelig er det et mer kostbart og tidkrevende prosjekt. Fordi jeg er ute etter å teste korrelasjonen mellom få variabler, ser derfor tverrsnittstudie-designet ut til å være et godt design å bruke.

Dersom jeg satte meg fore å påvise årsakssammenheng mellom variablene i denne undersøkelsen, kunne jeg ha valgt et eksperimentelt design, som gjør seg godt i å oppfylle de to kriteriene for kausalitet som tverrsnittstudier ikke oppfyller: Å utelukke andre mulige forklaringer og tidsrekkefølge (Jacobsen, 2018, s. 114).

### 3.2.1 Populasjon og utvalg

Min *populasjon*, altså den gruppen jeg ønsker å bidra til å kumulere kunnskap om (Jacobsen, 2018, s. 179), er alle medarbeidere som har en leder i Norge. Jeg begrenser populasjonen til Norge, da jeg ikke vil ta høyde for kulturforskjellene i arbeidslivet mellom ulike land. Dette betyr ikke at jeg underkjenner kulturforskjeller i arbeidslivet mellom ulike regioner og sektorer i Norge, men jeg anser denne bakgrunnsvariabelen som mindre betydelig.

Det jeg har stilt som kriterium for å svare på undersøkelsen, er at respondenten må ha vært i nåværende jobb i minimum halvannet år og at hen i normaltid har kontakt med lederen sin én gang i uken eller mer. Denne typen kriterier eller egenskaper ved enhetene kaller Jacobsen (2018, s. 179) for *inkluderings- og ekskluderingskriterier*. Thagaard (2018, s. 54) omtaler det som *strategisk utvelgning*.

Jeg har vurdert det som viktig at respondentene har vært i nåværende jobb i minimum halvannet år fordi jeg mener det øker sjansen for at det har vært tilstrekkelig mange situasjoner der medarbeider har kunnet dele affektive opplevelser til/med sin leder og dermed ha opplevd validering eller invalidering (eller et sted imellom). Det samme gjelder kriteriet om minimum ukentlig kontakt, dette øker sjansen for at leder og medarbeider har en arena der det kan være naturlig for medarbeideren å dele affektive opplevelser med lederen sin.

Fordi det er praktisk umulig å spørre samtlige enheter i denne populasjonen, har jeg gjort et utvalg av enheter fra populasjonen. Dette utvalget, mine undersøkelsesenheter, skal være grunnlaget for å kunne generalisere til populasjonen. Det finnes ulike strategier for å velge ut enheter som på best mulig måte kan representere populasjonen. Her må det nevnes at det er omdiskutert om det i det hele tatt er mulig å trekke et så representativt utvalg at man kan generalisere til populasjonen, dette kan kalles for *utvalgsproblematikken* (Jacobsen, 2018, s. 289).

Fordi jeg undersøker et så allmenngyldig psykologisk fenomen som validering/invalidering og dets effekt på mestringstro, forutsetter jeg at kontekst og andre bakgrunnsvariabler som alder, yrke, kjønn m.fl. er av mindre betydning. Det er relasjonen mellom leder og medarbeider som er under lupen, og konkret hva validering/invalidering fra leder har å si for medarbeiders mestringstro, uavhengig av hvor man jobber, hva man jobber med og hvem man er. På bakgrunn av dette anså jeg det som naturlig å satse på et såkalt *tilgjengelighetsutvalg*, som betyr at enhetene er valgt ut fordi de i tillegg til å inneha riktige egenskaper (halvannet år

i jobben og ukentlig kontakt med sin leder), rett og slett er tilgjengelige for forskeren (Thagaard, 2018, s.56). Jacobsen (2018, s. 302) omtaler denne typen utvalg for *bekvemmelighetsutvalg*.

Mitt utvalg gjorde seg tilgjengelig på sosiale medier. Jeg la ut spørreundersøkelsen åpent på min Facebook-profil, med beskjed om at de som svarte på den ikke skulle tilkjenne seg (for å sikre anonymitet). 38 personer svarte på undersøkelsen. Altså består utvalget mitt av **38 enheter (N=38)**. Dette anses som et relativt lite utvalg (Johannessen et al., 2010, s. 247). Ved små utvalg skal det mer til for å få signifikante resultater (*ibid.*). Og motsatt, med store utvalg kan selv den minste sammenheng gi signifikante resultater (Hellevik, 2002, s. 392).

Fordi jeg la spørreundersøkelsen ut på sosiale medier, og ikke kontaktet folk direkte – slik man ofte gjør i et bekvemmelighetsutvalg, kan det argumenteres for at dette utvalget er basert på såkalt *selvutvelgelse* eller *selvseleksjon*. Det vil si at enhetene velger seg selv som enhet, de velger selv å «melde» sin deltakelse (Jacobsen, 2018, s. 303). Et argument for å basere utvalget på selvseleksjon er at undersøkelsen min kan være krevende å svare på fordi det er spørsmål som blant annet omfatter affektive opplever og derfor krever refleksjon og helst en viss grad av selvransakelse. Derfor trengte jeg respondenter som var villige til å bruke tid og emosjonell og kognitiv kapasitet til å gjennomføre spørreundersøkelsen. I den forbindelse kan nok selvutvelgelse føre til at respondentene var noe mer motivert for å svare enn de fleste andre som via Facebook fikk kjennskap til undersøkelsen.

Et spørsmål i den forbindelse er om det er grunn til å tro at utvalget skiller seg systematisk fra populasjonen. Jeg mener det er grunn til å tro at utvalget, gitt undersøkelsens allmenne tema, i rimelig grad er representativt. En grunn til dette er at respondentene ikke kjente til temaet for spørreundersøkelsen, de fikk bare informasjon om at spørreundersøkelsen omhandlet deres arbeidshverdag. En annen grunn er at jeg har et stort spekter av mennesker som Facebook-venner, det vil si at de varierer i alder, yrke, bakgrunn, opprinnelse mm.

### **3.3 Kvantitativ metode for datainnsamling**

Kvantitative studier kjennetegnes av mange undersøkelsesenheter og få variabler og kan i tilfeller der det er mange enheter også kalles for *ekstensive* studier (Jacobsen, 2018, s. 251). Med slike undersøkelser ønsker man ofte å generalisere fra utvalg til populasjon, såkalt statistisk generalisering (*ibid.* s. 90-91).



Min problemstilling forutsetter kvantitativ metode da den er ekstensiv og fordi jeg bruker korrelasjon. Jeg har undersøkt to variabler (invalidering/validering og mestringstro) og 38 enheter (N=38). I undersøkelsen har jeg brukt spørreskjema med lukkede alternativer, som er den dominerende datainnsamlingsmetoden i kvantitativ metode (Jacobsen, 2018, s. 251).

Jobben med å gjøre abstrakte begreper som validering/invalidering og emosjonell- og yrkesmessig mestringstro målbare, såkalt *operasjonalisering* (*ibid.* s. 253) – var i dette tilfellet gjort av andre på forhånd. Jeg brukte de eksisterende validerte skalaene for å måle graden av opplevd validering/invalidering, emosjonell mestringstro og yrkesmessig mestringstro. I utviklingen av spørreskjemaene har de aktuelle forskerne operasjonalisert de abstrakte begrepene, og dermed gjort de operative/målbare. Jeg har oversatt skalaene til norsk, og i den prosessen er det noen fallgruver som jeg kommer nærmere inn på.

En av fordelene med kvantitativ metode er at det er lett å systematisere data, og samvariasjoner kan avdekkes kvikt gjennom programmer som foretar statistisk analyse (Jacobsen, 2018, s. 134). I mitt tilfelle har jeg målt korrelasjon mellom variablene ved hjelp av statistikkprogrammet SPSS. En annen fordel er at kvantitativ metode kan gjøre det mulig å generalisere fra utvalg til populasjon, forutsatt et representativt utvalg (*ibid.*). *Sannsynlighetsutvalg* er det som i størst grad sikrer et representativt utvalg (*ibid.* s. 294).

I mitt tilfelle, der jeg har et utvalg basert på selvseleksjon og tilgjengelighet, vil jeg beste fall kunne foreta en forsiktig generalisering basert på en vurdering av utvalget mitt som rimelig representativt. Jeg vil altså kunne si noe om hvordan validering/invalidering påvirker medarbeideres mestringstro på generell basis, og ikke kun for respondentene. Dette har betydning for hvorvidt den eksterne gyldigheten kan anses som lav eller høy (*ibid.*).

Kvantitativ metode gjør det også mulig å holde avstand til respondentene, og vi unngår slik at undersøker skaper en effekt i kraft av å være i aktiv samtale med eller observere respondentene (*ibid.* s. 132).

Det er også ulemper ved den kvantitative tilnærmingen. Avstanden til respondentene som jeg har nevnt som en fordel, kan også være en ulempe. Den kan føre til at vi mister forståelsen for den enkeltes situasjon, deres kontekst når de svarer på undersøkelsen – og vi får kun svar på det som står i spørreskjemaet og må følgelig stole på at vi har valgt ut det som er mest interessant (Jacobsen, 2018, s. 135-136). Vi kan derfor si at kvantitative studier kan være *virkelighetsfjerne* (*ibid.*). I denne undersøkelsen, der respondentene må hente

fram/gjenerindre opplevelser og følelser, kunne det på et vis ha vært en fordel med nærhet til respondentene, slik at jeg aktivt kunne hjelpe respondentene til å «koble seg på» minner om opplevd invalidering/validering. Det er også en fare for at vi gjennom spørreundersøkelsen har laget rigide og lite intuitive spørsmål og svaralternativer, og derfor går glipp av det respondenter egentlig mener (*ibid.* s. 136).

For eksempel er det ikke gitt at min spørreundersøkelse klarer å fange det som er essensen i å føle seg validert eller invalideret. Respondentene kan tolke spørsmålene ulikt og jeg har ikke gitt dem muligheten til å utbrodere eller forklare. På den måten er jeg prisgitt jobben jeg har lagt ned på i spørreskjemaet, som i dette tilfellet vil si i oversettelsen og i utformingen. Resultatet har forhåpentligvis gitt minimale muligheter for misforståelse. Og selv ikke nå kan jeg være sikker på om noen av respondentene mistolker eller misforstår. Dette er en tydelig svakhet med den kvantitative tilnærmingen.

Den kvalitative metoden er ifølge Jacobsen (2018, s. 133) godt egnet til å få fram menneskers forståelse og fortolkning i situasjoner, og kan derfor gi såkalte «rike» beskrivelser der dybde og nyanser kan komme frem. Å undersøke effektene av validering/invalidering på mestringstro gjennom kvalitativ metode ville derfor sannsynligvis kunne gitt meg rikere beskrivelser, og kanskje bedre forståelse av hvordan opplevd validering/invalidering fra nærmeste leder virker på medarbeidere. På den andre siden ville jeg ikke kunnet si noe sikkert om korrelasjonen mellom variablene jeg nå undersøker. Jeg ville heller ikke kunnet generalisere funnene fra utvalg til populasjon. Og kanskje viktigst: Jeg tror det ville blitt komplisert å operasjonalisere begrepene muntlig slik at jeg faktisk fikk svar på hvordan enhetene opplevde egen mestringstro etter å ha blitt validert/invalideret. Dette, kombinert med at begrepene er operasjonalisert gjennom validerte skalaer fra før, gjorde at jeg anså den kvantitative metoden som best egnet for problemstillingen. Når det er sagt, ville det være interessant å gjøre en kvalitativ undersøkelse på hvordan medarbeidere opplever å bli validert/invalideret. Det får høre fremtiden til.

### **3.3.1 Undersøkelsen**

Min tverrsnittstudie bestod av ett spørreskjema. Det ble distribuert via [www.nettskjema.no](http://www.nettskjema.no) (UiO). Jeg la det ut på min Facebook-profil, med beskjed om at de som svarte på undersøkelsen ikke skulle kommentere at de hadde deltatt. Dette for å sikre anonymitet. I

forordet til undersøkelsen inkluderte jeg en enkel instruksjon og hvilke kriterier (inkludering- og ekskluderingskriterier) som gjaldt for å kunne delta.

Spørreskjemaet bestod av tre indekser som til sammen utgjorde 24 påstander/spørsmål:

**1. PIES – The Perceived Invalidation of Emotion Scale** (Zielinski & Veilluex, 2018).

PIES måler graden av opplevd invalidering/validering og består av ti påstander med svarverdier fra 1 (*nesten aldri*) til 5 (*nesten alltid*). Jeg oversatte indeksen til norsk.

Under her er svaralternativene, etterfulgt av påstandene til denne skalaen.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

1. Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, viser ikke min leder at hen forstår hvordan jeg har det. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b> (Altså at din leder ikke forstår hvordan du har det)
2. Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, vil min leder at jeg skal «komme over det» eller «akseptere det, og gå videre». <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b>
3. Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, virker det ikke som at min leder ønsker å lytte. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b> (Altså at din leder ikke ønsker å lytte)
4. Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, virker det som at lederen min ser ned på meg eller dømmer meg. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b>
5. Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, tar ikke lederen min meg seriøst. <b>Hvorfor ofte opplever du det slik?</b> (Altså at lederen din ikke tar deg seriøst)
6. Når jeg forteller hvordan jeg har det eller hva jeg føler, prøver lederen min å fortelle meg eller hinte til hva jeg egentlig burde føle. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b>
7. Lederen min blir sint eller irritert på meg når jeg uttrykker følelsene mine. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b>
8. Lederen min støtter meg ikke emosjonelt/er ikke «enig» i hva jeg føler. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b> (Altså at lederen din ikke er «enig» i det du føler)
9. Lederen min får meg til å føle at det ikke er greit å føle det jeg gjør. <b>Hvor ofte opplever du det slik?</b>

10. Lederen min får meg til å føle at følelsene mine er uviktige.  
**Hvor ofte opplever du det slik?**

Under påstandene har jeg tilføyd «Hvor ofte opplever du det slik?». Det var for å unngå forvirring da det kunne se ut til å være en vanskelig tankeøvelse å koble svaralternativ til noen av påstandene. Se for eksempel påstand 1 og 8 – der blir det dobbelt nektelse/negasjon når man setter sammen påstand og svar.

**2. SOESE – Scale of Occupational Emotional Self-Efficacy** (Loeb et al., 2016).

SOESE måler graden av emosjonell mestringstro på jobb og består av åtte spørsmål med svarverdier fra 0 (*har ingen tro på det*) til 4 (*har fullstendig tro på det*).

Forfatterne har laget indeksen på engelsk, svensk, finsk og tysk. Jeg oversatte den til norsk.

Under her er svaralternativene, etterfulgt av spørsmålene til denne skalaen.

0 – Har ingen tro på det	1 – Har liten tro på det	2 – Har moderat tro på det	3 – Har sterk tro på det	4 – Har fullstendig tro på det
--------------------------	--------------------------	----------------------------	--------------------------	--------------------------------

**I hvilken grad tror du at du har evnen til å...**

1. .. korrekt oppfatte dine egne negative følelser på jobb?
2. .. korrekt oppfatte når andre på jobb har negative følelser?
3. .. vite hvorfor du har en negativ følelse på jobb?
4. .. forstå hvorfor andre på jobb har negative følelser?
5. .. takle negative følelser du har på jobb?
6. .. hjelpe andre på jobb med å takle deres negative følelser?
7. .. komme i den stemning som best passer til situasjonen du befinner deg i på jobb?
8. .. hjelpe andre på jobb til å komme i den stemning som best passer til situasjonen?

**3. OCCSEFF – A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale** (Rigotti et al., 2008).

OCCSEFF måler graden av yrkesmessig mestringstro og består av seks påstander med svarverdier fra 1 (*helt uenig*) til 7 (*helt enig*). Loeb (et al. 2016) oversatte skalaen til svensk, tysk og finsk, mens jeg oversatte skalaen til norsk. Under her er

svaralternativene, etterfulgt av påstandene i denne skalaen.

1 Helt uenig	2 Ganske uenig	3 Litt uenig	4 Verken enig eller uenig	5 Litt enig	6 Ganske enig	7 Helt enig
-----------------	-------------------	-----------------	------------------------------	----------------	------------------	----------------

1. Jeg kan beholde roen når jeg møter vanskeligheter på jobben fordi jeg stoler på mine egne evner.
2. Når jeg møter problemer på jobben kan jeg som oftest finne flere ulike løsninger
3. Uansett hva som skjer på jobben så kan jeg som oftest håndtere det.
4. Min arbeidserfaring har gjort meg godt forberedt på mitt fremtidige yrkesliv.
5. Jeg når de målene jeg setter meg på jobben.
6. Jeg føler meg forberedt på de fleste krav jeg kan møte på i min jobb.

Respondentene fikk ingen informasjon om hvilke skalaer undersøkelsen bestod av eller hva som ble målt. Slik lød første avsnitt i innledningen til spørreskjemaet:

*Denne undersøkelsen består av totalt 24 spørsmål og påstander om hvordan du opplever arbeidshverdagen din. Det vil ta 7-10 minutter å svare på undersøkelsen. Jeg er ute etter din subjektive opplevelse, og undersøkelsen er fullstendig anonym (det er ikke mulig å spore svarene tilbake til deg).*

Vi ser at alle svaralternativene er såkalt *rangordnede* (Jacobsen, 2018, s. 258). Det kan jeg si fordi de er utfyllende – det er ingen svaralternativer som mangler (*ibid.* s. 260), de er gjensidig utelukkende – altså er det ingen kategorier som overlapper hverandre (*ibid.* s. 261) og alternativene er balansert – det finnes et midtpunkt med like store avvik på hver side av midtpunktet (*ibid.* s. 262).

Dette vil si at variablene i undersøkelsen min holder *ordinalt målenivå* (*ibid.* s. 258). Dette har betydning for hvilken test- og analysemetode jeg bruker. Tidligere var det vanlig å hevde at kun metriske variabler kunne testes ved å benytte korrelasjonsmålet Pearsons r, men det blir stadig vanligere å teste også ordinale variabler ved å benytte Pearsons r (*ibid.* s. 343). La oss nå gå videre til å se på metode for dataanalyse.

### 3.4 Metode for dataanalyse

Dataene jeg har innhentet gjennom spørreskjemaet skal analyseres. Som analyse foretar jeg statistisk hypotesetesting ved bruk av *Pearsons r* og *p-verdi*. *Pearsons r* er et vanlig mål for korrelasjon (omtales også som korrelasjonskoeffisienten) og verdien på *Pearsons r*-testen sier oss noe om hvor sterk korrelasjonen er (Jacobsen, 2018, s. 375). Resultatet vil ligge et sted mellom -1 og +1. Dersom resultatet er over 0 er korrelasjonen positiv, som betyr at høy verdi på den uavhengige variabelen betyr høy verdi på den avhengige variabelen (*ibid.* s. 340). I motsatt fall vil et tall under 0 bety negativ korrelasjon, det innebærer at høy verdi på den avhengige variabelen betyr lav verdi på den uavhengige variabelen (*ibid.*).

I mitt tilfelle må *Pearsons r* være under 0 dersom hypotesene skal bekreftes: Høy verdi på opplevd mottatt invalidering gir lav verdi på emosjonell og yrkesmessig mestringstro. Dersom resultatet på testen viser 0, vil det bety null korrelasjon, og jo nærmere tallet beveger seg mot -1, jo sterkere negativ korrelasjon mellom variablene (*ibid.*). Motsatt vil den positive korrelasjonen være sterkere jo nærmere tallet er +1 (*ibid.*). Om en korrelasjon er svak eller sterk avhenger av hva det er man studerer og i hvilket fagområde man opererer (*ibid.* s. 344). Allikevel kan vi forholde oss til en tommelfingerregel i samfunnsvitenskapene som sier at korrelasjoner under 0,30 er svake, korrelasjoner mellom 0,30 og 0,50 er middels og korrelasjoner over 0,50 er sterke (*ibid.*).

I tillegg til å teste korrelasjon, altså hvordan variablene varierer sammen, tester jeg hvor *signifikant* korrelasjonen er. Hypotesene mine sier at korrelasjonen skal være negativ og statistisk signifikant, og hvis de ikke er det vil det bety at hypotesene falsifiseres.

Signifikansnivået, også kalt *p-verdien*, forteller oss hvorvidt det er tilfeldige feil i utvalget eller ei – om korrelasjonen i utvalget også er gyldig for populasjonen (Jacobsen, 2019, s. 376). Utgangspunktet for å teste signifikansnivået er det vi kaller for *null-hypotesen*, som sier at det ikke er korrelasjon (null korrelasjon) i populasjonen (*ibid.* s. 375). Null-hypotesen skal enten forkastes eller bli stående på bekostning av mine hypoteser som da falsifiseres. Dersom signifikansen er tilfredsstillende lav, kan vi forkaste null-hypotesen. Hvis man får et resultat på signifikanstesten som sier 0,05 eller mindre, er korrelasjonen signifikant (*ibid.* s. 373). Et resultat på 0,05 betyr at man med 95% sikkerhet kan si at variablene korrelerer også i populasjonen, og man kan forkaste null-hypotesen som sier at det er null samvariasjon i populasjonen, fordi det kun er 5% sannsynlighet for at null-hypotesen stemmer (*ibid.*).

Det er, som eksemplifisert over, vanlig å sette signifikansnivået til 5% (Jacobsen, 2018, s. 374). Altså at man forkaster null-hypotesen dersom det er minst 95 % sikkert at variablene korrelerer i populasjonen, og maksimalt 5% sannsynlighet for at null-hypotesen stemmer. Men ettersom utvalget mitt er relativt lite, og at det ved små utvalg skal mer til for å påvise signifikant korrelasjon (Skovlund, 2018, s. 1), vil jeg sette et høyere signifikansnivå. Ved signifikans på 0,10 eller mindre (altså at det er minst 90% sikkert at variablene korrelerer i populasjonen) forkaster jeg null-hypotesen. Jeg beholder null-hypotesen om det er 10% sannsynlighet eller mer for at den stemmer – altså om signifikanstesten viser 0,10 eller mer.

I analyseprogrammet SPSS bruker jeg en såkalt *tohalet* hypotesetest. Det vil si at der legges til grunn at forholdet mellom variablene ikke inneholder retningsbestemte hypoteser (Field, 2009, s. 176). Fordi jeg har retningsbestemte hypoteser (de spår negativ korrelasjon), må hypotesetesten min være såkalt *enhalet* (*ibid.*). For å finne rett signifikans må jeg da dele resultatet på den tohalet hypotesetesten på to. I praksis vil det si at et resultat på 0,2 på den tohalet hypotesetesten vil bety 0,1 ( $0,2/2=0,1$ ). Jeg har som nevnt satt signifikansnivået til 10% grunnet lite utvalg,

Før vi ser på resultatene av undersøkelsen, skal vi se hvordan jeg vurderer undersøkelsens reliabilitet og validitet.

### **3.5 Reliabilitet og validitet**

Jacobsen (2018, s. 351) peker på at reliabilitet (pålitelighet) og validitet (gyldighet) er forutsetninger for at undersøkelser kan anses som gode. Vi skal nå se litt nærmere på disse to begrepene, og hvorvidt denne undersøkelsen står seg på disse punktene.

#### **3.5.1 Validitet**

Den interne validiteten handler om hvorvidt vi faktisk måler det vi ønsker å måle, og kan deles inn i *begrepsmessig gyldighet* og *kausal gyldighet* (Jacobsen, 2018, s. 351).

Begrepsmessig gyldighet handler om hvorvidt spørreskjemaet fanger essensen i begrepene vi undersøker (*ibid.*), altså i hvilken grad vi har lyktes med å operasjonalisere begrepene. Den kausale gyldigheten viser til i hvilken grad kriteriene for kausalitet er oppfylt, dersom korrelasjoner skal kunne tolkes som årsakssammenhenger (*ibid.*). Validiteten er avhengig av reliabiliteten – en valid undersøkelse forutsetter høy reliabilitet (Tavakol & Dennick, 2011, s. 53).

I min undersøkelse har jeg brukt validerte skalaer i spørreskjemaet, som kort sagt vil si at gyldigheten til funnene er testet (*ibid.* s. 139). Derfor kan jeg sannsynligvis argumentere for at den begrepsmessige gyldigheten er høy. Fordi jeg selv har oversatt skalaene til norsk, vil det likevel kunne være en mulighet for at skalaene har fått endret betydning gjennom oversettelsen. Med dette i bakhodet har jeg vært nøye med å tolke betydningen av påstander, spørsmål og svaralternativer, og forsøkt å unngå direkte oversettelser av ord – jeg har lagt vekt på konteksten og helhetlig forståelse av setningene. Derfor anser jeg det som lite sannsynlig at oversettelsen har forringet de validerte skalaene.

Den kausale gyldigheten er mindre relevant å vurdere, nettopp fordi den er lav – jeg uttaler meg ikke kausalt, men snarere undersøker jeg korrelasjon (samvariasjon) uten å forsøke finne årsakssammenhenger. Når det er sagt, så har jeg en antagelse om kausalitet mellom validering/invalidering og de to typene av mestringstro. Jeg forventer negativ korrelasjon fordi jeg har en antagelse, basert på teori, om to årsakssammenhenger. Men som tidligere omtalt ville jeg måtte velge et eksperimentelt design for å kunne teste kausaliteten, og det er for omfattende i denne omgang.

Å inkludere bakgrunnsvariabler ville kunne styrket den kausale gyldigheten: Jeg forutsetter i min undersøkelse at relasjoner mellom ledere og medarbeidere, og effekten av validering/invalidering fra ledere, er lignende på tvers av variabler som yrke, alder og kjønn. At jeg ikke tester denne forutsetningen ved å kontrollere for slike bakgrunnsvariabler, kan være en validitetsutfordring, men gitt utvalgets avgrensede omfang, vil en slik utvidelse av studien være lite hensiktsmessig.

Den eksterne validiteten er både et teknisk anliggende, at undersøkelsen må være fri for feil ol., og et spørsmål om det er mulig med statistisk generalisering - å generalisere funnene til populasjonen (Jacobsen, 2018, s. 351). Som tidligere skrevet, antar jeg at utvalget mitt er rimelig representativt, og at jeg derfor vil kunne foreta en forsiktig generalisering til populasjonen. Samtidig vil et så lite bekvemmelighetsutvalg kunne skape validitetsutfordringer – dette kommer jeg tilbake til i kapittel 5. Generalisering vil uansett være avgrenset i tid (kun gyldig i det tidsrommet undersøkelsen er gjort) og rom (vi kan ikke generalisere utover populasjonen utvalget er trukket fra), altså vil gyldigheten til undersøkelsen alltid være begrenset (*ibid.* s. 377).



### 3.5.2 Reliabilitet

Reliabiliteten til en undersøkelse sier noe om hvorvidt resultatene er pålitelige eller ei, og om det er forhold ved selve undersøkelsen som har bidratt til de funnene man har fått (Jacobsen, 2018, s. 377). Reliabilitet handler om hvorvidt måleinstrumentet, i dette tilfellet spørreundersøkelsen min, er konsistent (Tavakol & Dennick, 2011, s. 53). Det er flere momenter som kan avgjøre reliabiliteten; hvordan man utformer spørreskjemaet, hva som ligger til grunn for respondentens svar og om vi har analysert og kodet dataene korrekt (Jacobsen, 2018, s. 377-383). Mens valide undersøkelser forutsetter reliabilitet, kan reliabiliteten være høy uavhengig av validiteten – det er mulig å foreta objektive målinger av reliabiliteten (Tavakol & Dennick, 2011, s. 53).

Én måte å teste reliabiliteten på er å bruke Cronbach's Alpha-testen. Det er en av de mest brukte reliabilitetstestene (Bonett & Wright, 2015, s.3; Tavakol & Dennick, 2011, s. 53). Gjennom Cronbach's Alpha undersøker man den om det er korrelasjon mellom svarene innad i skalaene (Tavakol & Dennick, 2011, s. 53). Hvis testskåren er tilfredsstillende så sier vi at spørsmålene i skalaen måler det samme underliggende fenomenet (*ibid*). Resultatet bør ligge mellom 0,7 og 0,95 for at man skal kunne fastslå reliabiliteten som tilfredsstillende (*ibid*. s. 54).

SKALA	CRONBACH'S ALPHA
Perceived Invalidation of Emotion Scale	0,933
Scale of Occupational Emotional Self-Efficacy	0,767
A short version of the Occupational Self-Efficacy Scale	0,729

Tabell 1 - Resultater fra Cronbach's Alpha-testene

I tabellen ovenfor ser vi resultatene for de tre skalaene jeg har anvendt i min undersøkelse. De har alle tre et resultat mellom 0,7 og 0,95 og følgelig kan jeg hevde at undersøkelsens reliabilitet er tilfredsstillende.

### 3.6 Forskningsetikk

Fordi undersøkelser kan gi følger for de det forskes på, og for samfunnet, må man vurdere nøye hvilke konsekvenser forskningen kan få (Jacobsen, 2018, s. 45).

Jeg har sørget for *informert samtykke* (Jacobsen, 2018, s. 47) ved at respondentene selv har valgt å delta – det har vært helt frivillig og som nevnt var deltakelsen basert på selvseleksjon. Det er ingen grunn til å tro at det er noen som ikke er i stand til å velge selv (for eksempel barn) som har svart på undersøkelsen. Respondentene har ikke fått fullstendig, men tilstrekkelig informasjon om undersøkelsen (*ibid.* s. 48) ved at de fikk vite om det overordnede temaet for undersøkelsen – at den omhandler arbeidshverdagen.

*Kravet til privatliv* (Jacobsen, 2018, s. 48-49) er sikret ved at jeg samler inn lite sensitiv informasjon, at informasjonen omhandler offentlige sammenhenger (jobb) og ikke privatlivet, og at det er liten mulighet til å identifisere personer ut fra data: [www.nettskjema.no](http://www.nettskjema.no) sørger for fullstendig anonymitet. Jeg behandler ikke personopplysninger.

Jeg har også etterstrebet korrekt presentasjon av data (Jacobsen, 2018, s. 52) ved å inkludere alle data fra undersøkelsen i oppgaven – vel vitende om at all analyse og tolkning av data er en reduksjon av virkeligheten (*ibid.*).

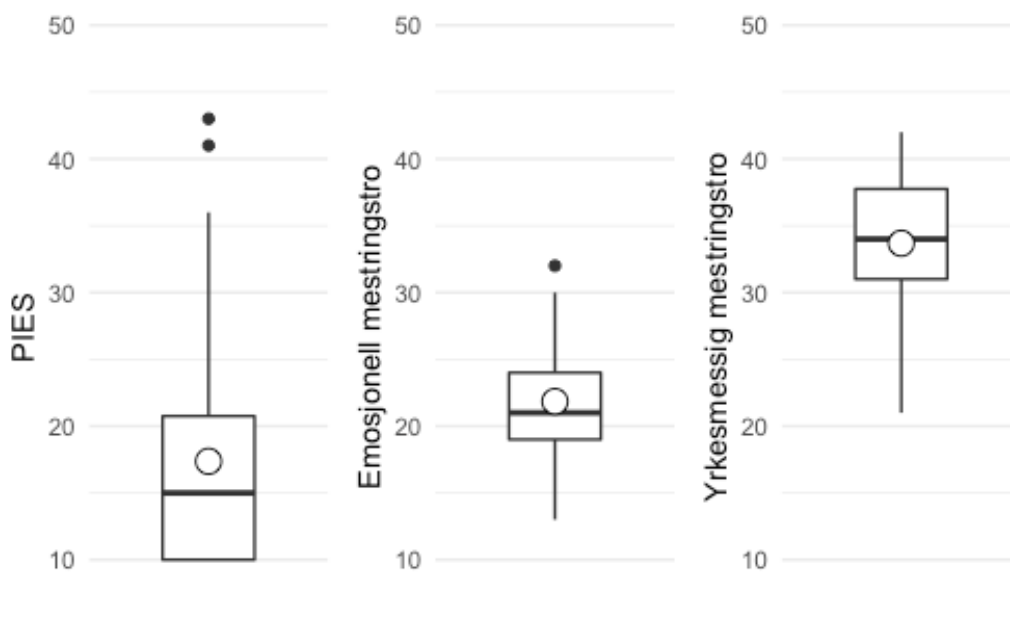
Potensielle funn vil ikke kunne gjøre skade på hverken enkeltpersoner eller samfunn. Jeg vurderer det dithen at funnene i beste fall vil ha positive konsekvenser for enkeltpersoner og samfunn, og i verste fall ingen konsekvenser.

## 4 Resultater

Hittil har vi sett på bakgrunn og formål for problemstillingen, vi har sett på det teoretiske rammeverket som jeg bygger undersøkelsen på, og hvordan undersøkelsen er gjennomført – hvilke metodiske valg jeg har tatt. Nå skal vi se på resultatene av selve undersøkelsen.

Som tidligere nevnt, bestod undersøkelsen av tre indeksvariabler: én for opplevd invalidering/validering, én for emosjonell mestringstro på jobb og én for yrkesmessig mestringstro. Respondentene svarte på én spørreundersøkelse som inneholdt de tre skalaene, uten at de visste hva som ble målt.

Før vi ser på hvorvidt hypotesene falsifiseres eller ei, skal vi se på noen nøkkeldata fra undersøkelsen.



Figur 9 - Et boksplott som viser sentraltendens og spredning av svarene i undersøkelsen

Til venstre i figur 9 ser vi median og spredning for PIES (opplevd invalidering). Vi husker at laveste mulige skår er 10 (ren validering) og høyeste mulige skår er 50 (ren invalidering). Gjennomsnittet til PIES er 17,36 (hvit sirkel) og medianen er 15, mens standardavviket (spredningen) er 8,79. Den hvite boksen representerer hvor 50 prosent av respondentene plasserer seg, og de vertikale linjene representerer verdier utenfor de midterste 50 prosentene. Vi ser også to sorte prikker. Disse forteller oss om ekstremverdier. Ekstremverdier viser til en

avvikende observert verdi som skiller seg vesentlig fra resten av utvalget (Jacobsen, 2018, s.327). I sum kan vi si at tendensen er at respondentene er nærmere å oppleve ren validering enn ren invalidering. Vi ser også et tyngdepunkt av respondenter i nedre del av skalaen, altså sentrert rundt ren validering.

I midten av figur 9 ser vi nøkkeltall for skalaen som måler emosjonell mestringstro. Her er laveste mulige skår 0 (ingen emosjonell mestringstro) og høyeste mulige skår er 32 (fullstendig emosjonell mestringstro). Vi ser at gjennomsnittet (hvit sirkel) er 21,84 og medianen (horisontal linje) er 21, mens standardavviket er 4.07. Grunnet det lave standardavviket ser vi også at fleste observasjonene er sentrert rundt gjennomsnittet og de resterende respondentene fordeler seg mellom 13 og 31. Det er én ekstremverdi på 31. Dette vil si at tendensen er at respondentene er nærmere å oppleve fullstendig emosjonell mestringstro enn ingen emosjonell mestringstro.

Til høyre i samme figur ser vi nøkkeltall for skalaen som måler yrkesmessig mestringstro. Laveste mulige skår er 6 (ingen yrkesmessig mestringstro) og høyeste mulige skår er 42 (fullstendig yrkesmessig mestringstro). Gjennomsnittet er 33,68 og medianen er 34, mens standardavviket er 4,96. Her er tyngdepunktet for respondentene noe høyere enn for emosjonell mestringstro. Vi finner ingen ekstremverdier for denne indikatoren. Dette betyr at tendensen er at respondentene er nærmere å oppleve fullstendig yrkesmessig mestringstro enn ingen yrkesmessig mestringstro.

Jeg grupperte de tre indeksene og korrelerte dem. La oss nå se på korrelasjonen mellom variablene, og hypotesetestene.

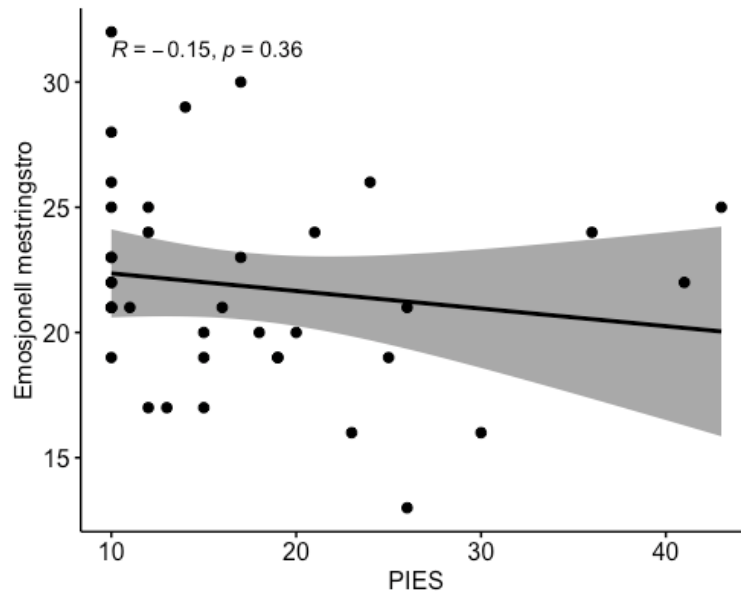
## 4.1 Hypotese 1

Hypotese 1 så slik ut

***H1** = Det er signifikant negativ korrelasjon mellom skår på PIES (graden av opplevd invalidering) og emosjonell mestringstro på jobb (Scale of Occupational Emotional Self-Efficacy).*

I Figur 10 (nedenfor) ser vi et prikkdiagram for den avhengige variabelen emosjonell mestringstro, og den uavhengige variabelen PIES (opplevd invalidering). De sorte prikkene viser de individuelle respondentene sine verdier mens den sorte linjen viser en

lineærprediksjon med 95 % konfidensintervall. Resultatet viser at det er en svak, negativ korrelasjon, men denne er ikke signifikant.



Figur 10 - Korrelasjon mellom opplevd invalidering og emosjonell mestringstro

Note: Figuren viser den bivariate korrelasjonen mellom emosjonell mestringstro og PIES. Pearsons  $r = -0,15$ ,  $p$ -verdien er 0,36.  $N = 38$ .

Korrelasjonen mellom graden av opplevd invalidering og emosjonell mestringstro er  $-0,152$  (Pearsons  $r$ ). Den er altså negativ, som vil si at emosjonell mestringstro på jobb synker (svakt) når opplevd invalidering øker. Korrelasjonskoeffisienten er under 0,30, og kan derfor karakteriseres som *svak* (Jacobsen, 2018, s. 344). Resultatet på den tohalet signifikanstesten er 0,36. Jeg deler tallet på to, ettersom jeg tester en retningsbestemt hypotese (Field, 2009, s. 176) – og får da 0,18. Det betyr at det er 18% sjans for at 0-hypotesen stemmer. Som vi husker har jeg satt signifikansnivået til 0,10 for at vi skal kunne kaste 0-hypotesen. Dette betyr at **vi ikke kan forkaste 0-hypotesen, og at H1 er falsifisert – korrelasjonen er ikke signifikant.**

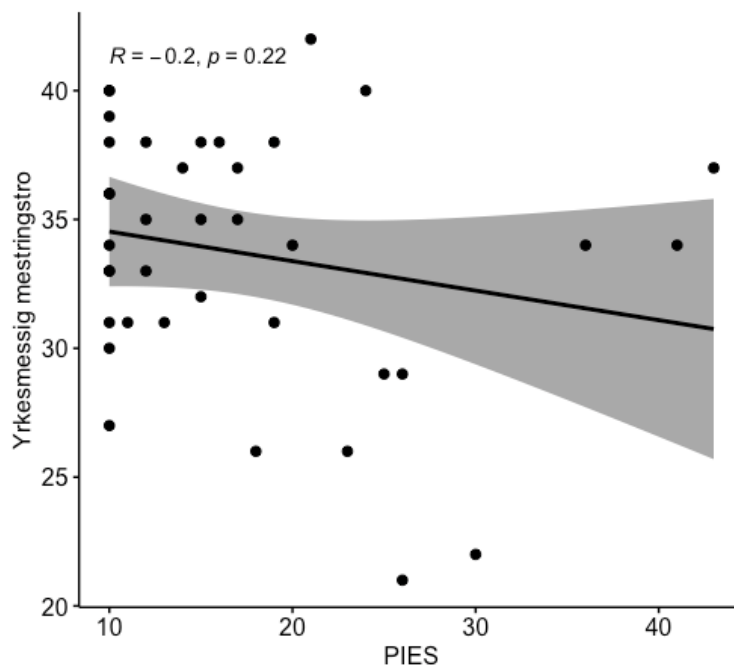
Substansielt, kan vi derfor si at medarbeiders emosjonelle mestringstro på jobb svekkes noe i takt med invaliderende respons fra leder, men at denne samvariasjonen er svakere enn jeg antok, og altså ikke-signifikant. La oss nå se på hypotese 2.

## 4.2 Hypotese 2

Hypotese 2 så slik ut

*H2 = Det er signifikant negativ korrelasjon mellom skår på PIES (graden av opplevd invalidering) og yrkesmessig mestringstro (OCCSEFF).*

Figur 11 (nedenfor) er, som Figur 10, en visuell representasjon av samvariasjonen mellom den avhengige variabelen yrkesmessig mestringstro og den uavhengige variabelen, PIES. Også her ser vi en negativ korrelasjon, men den er ikke statistisk signifikant.



Figur 11 - Korrelasjonen mellom opplevd invalidering og yrkesmessig mestringstro

Note: Figuren viser den bivarierte korrelasjonen mellom yrkesmessig mestringstro og PIES. Pearson's  $r = 0,203$ , p-verdien er 0,22.  $N = 38$ .

Korrelasjonen mellom graden av opplevd invalidering og yrkesmessig mestringstro er  $-0,203$  (Pearsons  $r$ ). Det er altså negativ korrelasjon mellom graden av opplevd invalidering og yrkesmessig mestringstro. Ettersom tallet på korrelasjonskoeffisienten (Pearsons  $r$ ) er  $-0,203$ , er denne korrelasjonen også *svak*. Resultatet på den tohalet signifikanstesten er 0,22.

Ettersom også denne hypotesen er retningsbestemt, deler vi tallet på to slik at signifikansen blir enhalet. Vi får da 0,11 ( $0,22/2=0,11$ ). Dette betyr at det er 11% sjans for at 0-hypotesen

stemmer. Selv om korrelasjonen er nær ved å være signifikant, betyr det at **vi ikke kan forkaste null-hypotesen, og at H2 er falsifisert – korrelasjonen er ikke signifikant.**

Resultatet betyr at vi kan se en tendens til at medarbeiders yrkesmessige mestringstro svekkes noe i takt med invaliderende respons fra leder, men at også denne samvariasjonen er svakere enn jeg antok på forhånd.

Merk at selv om begge hypotesetestene viser negativ korrelasjon, så er tendensen minimalt sterkere for hypotese 2 (yrkesmessig mestringstro) både når det gjelder korrelasjonsmål (Pearsons  $r$ ) og signifikans ( $p$ -verdi). Allikevel kategoriseres korrelasjonene mellom variablene i begge hypoteser som svake, og på tross av at de er i nærheten av å være signifikante så er dette et negativt funn.

Jeg formulerte ingen hypotese på mulig sammenheng mellom de to avhengige variablene (yrkesmessig mestringstro og emosjonell mestringstro på jobb). Allikevel antok jeg på bakgrunn av teori, positiv korrelasjon. Resultatet viste at korrelasjonskoeffisienten (Pearsons  $r$ ) mellom de to skalaene er 0,588. Tallet er høyere enn 0,5, hvilket betyr at vi finner sterk positiv korrelasjon (Jacobsen, 2018, s. 344) mellom de to typene av mestringstro.

Signifikanstesten viser 0,001, som vil si at det er 1% sjanse for at en eventuell 0-hypotese stemmer. Det er altså sterk positiv korrelasjon, og den er statistisk signifikant. Dette vil si at de to typene av mestringstro sannsynligvis varierer sammen: Stor emosjonell mestringstro betyr trolig stor yrkesmessig mestringstro, og motsatt.

## 5 Diskusjon

I denne undersøkelsen har jeg prøvd å isolere effekten av invalidering/validering på yrkesmessig mestringstro og emosjonell mestringstro i jobbkontekst. Korrelasjonene er som antatt negative, men ikke signifikante. Svarene på forskningsspørsmålene mine er derfor at validering fra leder varierer sammen med svak (ikke-signifikant) økning i medarbeiders emosjonelle- og yrkesmessige mestringstro, og invalidering fra leder varierer sammen med svak (ikke-signifikant) nedgang i emosjonell- og yrkesmessig mestringstro. Den enkle varianten av svaret på problemstillingen kan se slik ut: **Denne undersøkelsen tyder på at lederes validering/invalidering påvirker medarbeidernes mestringstro på jobb i liten grad.**

Men som vi har sett, finner litteraturen mange positive effekter av validering og negative effekter av invalidering på andre faktorer enn mestringstro, og i andre kontekster. Selv om denne undersøkelsen har antydning at sammenhengen mellom validering/invalidering fra leder og mestringstro hos medarbeider er svak, mener jeg det kan være grunn til å tro at de almene psykologiske effektene av invalidering og validering (ref. teorikapittelet) også gjelder i denne relasjonen. Dermed kan det tenkes at de negative effektene av invalidering, og positive effektene av validering, er vesentlige også i denne konteksten.

### 5.1 Metodologisk drøfting

Det finnes en mulighet for at resultatene skyldes forhold ved selve undersøkelsen. I det følgende vil jeg drøfte hvilke forhold ved metoden som kan tenkes å ha påvirket resultatet – jeg vil gjøre en såkalt *metodologisk drøfting* (Jacobsen, 2018, s. 390).

I denne undersøkelsen kom jeg fram til negative funn – hypotesene mine ble falsifisert. Skovlund (2018) problematiserer karakteriseringen «negativ studie». Hun mener at negative funn ofte tolkes som bevis på at effekten uteblir, og at dette i mange tilfeller kan være feiltolkning (*ibid.*). Hun peker på at effekten kan utebli dersom utvalgene er for små til å påvise signifikante resultater, selv om effekten kan finnes i virkeligheten. Ifølge forskeren er det påvist at så mange som halvparten av studiene (innenfor et konkret klinisk felt innen medisin) uten signifikante resultater trolig skyldtes for små utvalg (*ibid.*). Utvalget mitt på 38 enheter, må kunne sies å være lite. Skal vi følge resonneret til Skovlund, kan manglende signifikante resultater i min undersøkelse skyldes for få enheter i utvalget (for lite utvalg).



Et annet moment ved utvalget er at jeg ikke vet hvem som responderte ettersom spørreskjemaet ble lagt ut på Facebook. I utgangspunktet kan hvem som helst av mine Facebook-venner ha svart, da det hele var basert på selvseleksjon – at enhetene selv kom fram til at de hadde tid, lyst og kapasitet til å svare på spørsmål som omhandlet arbeidshverdagen. Det kan ha vært mennesker med ganske like yrker, eller det kan ha vært en god blanding av respondenter fra bredden i yrkeslivet. Jeg har antatt at det siste er tilfellet, da mine Facebook-venner som nevnt varierer i alder, yrke, bakgrunn og opprinnelse.

Her kommer vi inn på et nytt moment: Kan det være forskjell på forholdet mellom leder og medarbeider i ulike yrker? Kan det tenkes at forholdet mellom leder og medarbeider er ulikt på et universitet sammenlignet med en barneskole eller en bedrift i anleggsbransjen? At det er kulturelle forskjeller eller forhold ved konteksten som gjør at validering/invalidering fra leder blir viktig eller mindre viktig? Kanskje er det andre faktorer enn validering fra lederen som gir økt mestringstro på et bilverksted enn på lærerværelset på en skole? I denne studien har jeg forutsatt at bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, yrke osv. ikke er av betydning når man skal måle hvilken effekt et allmennmenneskelig psykologisk fenomen som validering/invalidering har på mestringstro. Fremtidige studier bør studere hvorvidt det finnes systematiske forskjeller mellom ulike bakgrunnsvariabler og forholdet mellom invalidering/validering og mestringstro. For eksempel kunne det være fruktbart å sammenligne ulike yrkesgrupper, eksempelvis kunnskapsarbeidere og fabrikkarbeidere, eiendomsmeglere og idrettsutøvere el.

Det kan også være at det er lettere for mennesker som har det «godt» i arbeidslivet, som har en god og trygg relasjon til sin leder å svare på en slik undersøkelse som omhandler arbeidshverdagen. Kanskje de som har et komplisert forhold til sin leder lar være å svare? Og kanskje kan grad av invalidering ha noe å si for denne relasjonskvaliteten, slik Glasø (2008) og Thompson et al. (2021) har hevdet. Eller kanskje det tvert om er flere av den typen som har et komplisert forhold til sin leder som svarer fordi det er godt å uttrykke frustrasjon? Dette er det vanskelig å svare på, men det er i alle fall en mulighet for at det er skjevhet i utvalget – og at bekvemmelighetsutvalget basert på selvseleksjon ikke er representativt, slik jeg vurderte det som på bakgrunn av at jeg måler noe allment. Jeg vil derfor hevde at utvalget kan være en svakhet ved min undersøkelse. Et større utvalg, og sammenligning av yrkesgrupper vil kunne gi sikrere svar på noen av disse gjennomgåtte spørsmålene.

Når det gjelder undersøkelsens totale gyldighet (Jacobsen, 2018, s. 390), har vi sett at Cronbachs's Alpha-testene viste tilfredsstillende reliabilitet. Jeg har også vurdert den begrepsmessige gyldigheten til å være høy ettersom jeg har anvendt validerte skalaer, og den kausale gyldigheten til å være lav. På bakgrunn av størrelsen på utvalget mitt, og fordi det er et bekvemmelighetsutvalg, vil jeg hevde at den eksterne validiteten også er rimelig lav.

## 5.2 Substansiell drøfting

Blant medarbeiderne som svarte på denne undersøkelsen, var validering/invalidering fra leder av mindre betydning for mestringstro enn hypotesene mine tilsa. I det følgende vil jeg plassere funnene fra denne undersøkelsen inn i en større sammenheng, og peke på noen substansielle faktorer som jeg tror kan ha betydning for resultatet. Jeg vil sammenligne funnene fra denne undersøkelsen med gjennomgått teori.

Witkowski (2017) fant negativ sammenheng mellom invalidering og emosjonell mestringstro, og at det er grunn til å tro at den er gyldig i mange relasjoner. I min undersøkelse har jeg funnet en svak korrelasjon i samme retning, men denne var ikke signifikant. Som nevnt kan dette skyldes lite utvalg. Men det kan også bety at sammenhengen mellom leders validering/invalidering og medarbeidernes mestringstro faktisk er svakere enn jeg har antatt. Det kan i så fall bety at (1) det er andre faktorer som spiller inn på effektene (alle mulige effekter) av invalidering/validering i leder-medarbeider-relasjonen og (2) at det er grunn til å tro at medarbeiders mestringstro avhenger av flere variabler.

Som nevnt i teorikapitlet, tror jeg at personlighet, barndomserfaringer og resiliens kan ha noe å si for både når og hvordan invalidering virker på en, men også direkte for medarbeiders mestringstro. I den kvantitative undersøkelsen forutsatte jeg allikevel at bakgrunnsvariabler ikke var av betydning, men den forutsetningen kan man som sagt stille spørsmål ved. En av studiene som antyder at individuelle emosjonelle faktorer har betydning for hvor stor effekt invalidering har på oss, er Herr et al. (2015) sin som fant at validering av affektive opplevelser kan forhindre aggressiv atferd hos mennesker som sliter med selvregulering, og motsatt med invalidering. Deltakerne som ikke hadde problemer med selvregulering, ble som nevnt ikke mer aggressive av invalidering enn av validering (*ibid.*). Dette kan tyde på at validering/invalidering gir ulik effekt for ulike personer. På bakgrunn av denne studien virker det sannsynlig at evne til emosjonell selvregulering er en faktor som kan spille inn på hvordan validering/invalidering påvirker en.

At effektene av validering/invalidering var større for de som slet med selvregulering (*ibid.*), gir meg grunn til å tro at også faktorer som personlighet, resiliens og barndomserfaringer kan være av betydning for hvor store effektene av validering/invalidering blir, og også for den direkte effekten på mestringstro i relasjonen mellom medarbeider og leder.

Jeg tror også at konteksten er av betydning. Kan vi for eksempel tenke oss at bedriftens/arbeidsplassens situasjon har noe å si for hvordan man tåler invalidering fra lederen? Det kan være en opplever invalidering annerledes dersom bedriften er i en hektisk periode/at det er en ekstraordinær situasjon som gjør at de ansatte må jobbe i høyere tempo el. Hva med det som skjer utenfor jobben, kan det hende det har noe å si i hvilken grad medarbeideren blir validert/invalidert i privatlivet? Og hva om en medarbeider ofte blir validert av sidestilte kolleger, men tidvis invalidert av nærmeste leder – hva vil da effekten være på de to typene av mestringstro?

Forventningene til lederens reaksjon kan også være av betydning. Om lederen stort sett reagerer invaliderende så kan man spekulere i om forventningene til reaksjonen justeres, og kanskje avtar den negative virkningen av invalidering i takt med forventningene? Dette er komplekst, og trolig er det mange variabler som må inkluderes dersom man skal finne hele svaret på hva som påvirker medarbeiders mestringstro.

Det kan også være en mulighet for at studien og funnene til Witkowski (2017) har avgrenset gyldighetsområde, at funnene ikke er gyldige i alle kontekster (Jacobsen, 2018, s. 395). Jeg vil introdusere ideen om at det muligens har noe å si hvor godt man kjenner/hvor nær man er personen som invaliderer en: I Witkowski (2017) sitt eksperiment har ikke respondentene og personen som validerer/invaliderer en relasjon fra før, de er fremmede for hverandre (Witkowski, 2017, s. 102). Når jeg i denne undersøkelsen har målt graden av opplevd invalidering/validering fra nærmeste leder og hvordan det varierer sammen med graden av mestringstro, så er det i en relasjon der de to partene ikke er fremmede for hverandre, men muligens ikke helt nære (variasjonene i denne typen relasjon er store). Ifølge Witkowski (2017) som peker på at invalidering gir umiddelbar virkning på den emosjonelle mestringstroen til mottakeren, uavhengig av om relasjonen er nær eller fjern (*ibid.* s. 106), skal ikke nærheten ha betydning for virkningen. Hvis vi ser tilbake på studien til Edlund et al. (2015), understøtter funnene deres de positive effektene av validering i nære relasjoner: Validering fra partneren til pasienter med kroniske smerter har positiv effekt for partnerens følelsesliv og trivsel.

Vi har altså én studie som underbygger negativ sammenheng mellom invalidering og emosjonell mestringstro i «fjerne» relasjoner (respondent – undersøker), og én studie som finner at validering har positive effekter i en nær parrelasjon. Med bakgrunn i mine funn foreslår jeg at dette ikke nødvendigvis betyr at effekten av validering/invalidering er den samme i leder-medarbeider-relasjonen. At denne relasjonen, som kanskje for mange verken er nær eller fjern, er spesiell fordi den blant annet er asymmetrisk (Glasø, 2008). Det kan være andre faktorer som påvirker denne relasjonen, og derfor muligens også virkningen av psykologiske mekanismer i den.

Et annet moment å trekke fram er at i studiene til Herr et al. (2015), Shenk og Fruzzetti (2011) og Witkowski (2017) målte de effektene av invalidering/validering rett etter at invalidering/valideringen hadde funnet sted. I min undersøkelse er det ikke nødvendigvis nærhet i tid mellom målingen av nivået på mestringstro, og den opplevde validering/invalideringen. Kan det muligens ha gitt svakere utslag på effektene i min undersøkelse? Ettersom dette er første gang de tre skalaene er blitt kombinert i en undersøkelse, bør fremtidige studier ta høyde for hvor lenge virkningen av validering/invalidering på mestringstro vil vare for respondentene.

Stajkovic og Luthans (1998) sitt forslag om at grundig oppgavebeskrivelse, forventningsavklaring og løsningsforslag når det gjelder komplekse arbeidsoppgaver, kan bidra til økt yrkesmessig mestringstro hos medarbeidere, er åpenbart også noe som kan være medvirkende faktor til variasjoner i mestringstro hos medarbeidere. Det samme gjelder funnene til Bakker og Demerouti (2008) som pekte på positiv spiral mellom arbeidsengasjement og mestringstro: Arbeidsengasjement kan derfor også være en medvirkende faktor til variasjoner i mestringstro hos medarbeidere.

## 6 Konklusjon

I denne oppgaven har jeg undersøkt hvordan lederes invalidering/validering påvirker deres medarbeideres mestringstro på jobb. Jeg har på bakgrunn av teori formulert og testet to retningsbestemte hypoteser. I hypotese 1 var påstanden min at det er signifikant negativ korrelasjon mellom opplevd invalidering fra leder og emosjonell mestringstro hos medarbeider på jobb. I hypotese 2 påstod jeg at det er signifikant korrelasjon mellom opplevd invalidering/validering fra leder og yrkesmessig mestringstro hos medarbeider på jobb. Data ble samlet inn gjennom spørreskjema bestående av tre validerte skalaer som målte hver sin variabel (opplevd invalidering/validering, emosjonell mestringstro og yrkesmessig mestringstro).

Jeg fant ikke signifikant korrelasjon mellom opplevd mottatt invalidering/validering og de to typene av mestringstro. I det foregående har jeg analysert resultatene, og drøftet hva som kan ligge bak funnene. Nå vil jeg, som avslutning, trekke noen slutninger om hva jeg mener bør være teoretiske og praktiske implikasjoner av funnene, og jeg vil foreslå hva fremtidige studier bør legge vekt på.

### 6.1 Teoretiske implikasjoner

Dersom undersøkelsen hadde vist signifikant korrelasjonen mellom opplevd invalidering og emosjonell mestringstro, og på den måten bekreftet hypotese 1, ville jeg kunne si at Witkowski (2017) sine funn fikk *utvidet gyldighetsområde* (Jacobsen, 2018, s. 394). Men fordi resultatene viste svak negativ korrelasjon (og ikke signifikant) vil jeg hevde at undersøkelsen til en viss grad underbygger teorien, men at jeg ikke har bekreftet teorien entydig. Derfor vil jeg ikke hevde at gyldighetsområdet til Witkowski (2017) sine funn er utvidet med denne studien.

Det har vist seg vanskelig å replikere funn fra enkeltstudier i psykologiforskningen, dette omtales av noen som *replikasjonskrisen* (Maxwell et al., 2015; Sætrevik, 2017).

Kompleksiteten i psykologiske mekanismer kan gjøre det vanskelig å isolere variabler – slik som i mitt tilfelle der jeg forsøker å isolere virkningen av validering/invalidering på mestringstro i en spesifikk kontekst. Jeg vil ikke gå så langt som å hevde at min undersøkelse underbygger replikasjonskrisen i psykologisk forskning, da funnene mine tross alt peker i samme retning som teorien. Men «krisen» forteller oss noe om kompleksiteten i å undersøke

lignende mekanismer, og den kan tale for å gjøre nye undersøkelser på sammenhengen mellom validering/invalidering og mestringstro i jobbkontekst.

Jeg vil på bakgrunn av drøftingen min foreslå at den samme undersøkelsen gjøres med et større utvalg. Dette vil kunne gi oss svar på om den svake korrelasjonen skyldtes at utvalget var lite. Det kan også være fruktbart å inkludere flere uavhengige variabler som personlighet, resiliens og yrke for å få et større bilde av hvilke faktorer som påvirker medarbeideres mestringstro på jobb. Å undersøke den totale effekten av lederes validering/invalidering ved å inkludere flere avhengige variabler (i tillegg til mestringstro) vil også kunne gi oss sikrere svar på hvilke av de almene psykologiske effektene av validering/invalidering som gjør seg gjeldende i leder-medarbeider-relasjonen. I den forbindelse vil jeg også anbefale en «virkelighetsnær» studie (gjennom et kvalitativt undersøkelsesopplegg) av hvordan medarbeidere opplever å bli validering/invalidert.

## **6.2 Praktiske implikasjoner**

Jeg fant at validering/invalidering fra leder har moderat/liten, men ikke signifikant negativ effekt på medarbeideres mestringstro på jobb. Litteraturen peker på at invalidering har negativ betydning for en rekke faktorer, og at validering har positiv betydning for en rekke faktorer. Dette kan tolkes som at lederens invalidering/validering har betydning for medarbeideren – om ikke betydningen er stor for mestringstro, så kan de totale effektene være store. Dette impliserer at ledere bør være bevisste på, og også bevisstgjøres effektene av validering/invalidering, slik at de kan validere mer, og invalidere mindre. Medarbeidere bør også kjenne til disse mekanismene, da de både kan oppdage invalidering i «gjerningsøyeblikket» og ikke minst bruke kunnskapen til å validere sine medarbeidere, ledere og andre på arbeidsplassen. Ifølge litteraturen vil dette utløse en hel del positive effekter.

Vi har sett at effektene av både emosjonell mestringstro og yrkesmessig mestringstro kan være store. På bakgrunn av dette kan en annen praktisk implikasjon være at ledere bør gjøre sitt beste for å stimulere til økt mestringstro hos medarbeidere. Blant annet kan ledere sørge for tydelige oppgavebeskrivelser og løsningsforslag ved komplekse arbeidsoppgaver, og man kan jobbe for at medarbeidere opplever høy grad av arbeidsengasjement.

Som medmennesker bør vi også ta med oss kunnskapen om effektene av  
invalidering/validering i møte med andre, på alle arenaer, slik at vi kan validere mer og  
invalidere mindre.

## Litteraturliste

- Alessandri, G., Perinelli, E., De Longis, E., Schaufeli, W. B., Theodorou, A., Borgogni, L., Caprara, G. V., Cinque, L., & Work Organizational Psychology: Occupational Health Psychology. (2018). Job burnout: The contribution of emotional stability and emotional self-efficacy beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *91*(4), 823–851. <https://doi.org/10.1111/joop.12225>
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, *84*(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). Fearful expectations and avoidant actions as coefficients of perceived self-inefficacy. *American Psychologist*, *41*(12), 1389–1391. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.41.12.1389>
- Benitez, C. Howard, K. P., & Cheavens, J. S. (2022). The effect of validation and invalidation on positive and negative affective experiences. *The Journal of Positive Psychology*, *17*(1), 46–58. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1832243>
- Benitez, C. (2018). *An Experimental Manipulation of Validating and Invalidating Responses: Impact on Affect, Motivation, and Cognitive Flexibility*. (Doktorgradsavhandling). The Ohio State University.
- Bolman, Deal, T. E., Skaug, M., & Thorbjørnsen, K. M. (2018). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse : strukturer, HR, politikk og symboler* (6. utg., p. 558). Gyldendal.
- Bonett, D.G. & Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, *36*(1), 3–15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>



- Edlund, S.M., Carlsson, M. L., Linton, S. J., Fruzzetti, A. E., & Tillfors, M. (2014). I see you're in pain – The effects of partner validation on emotions in people with chronic pain. *Scandinavian Journal of Pain*, 6(1), 16–21.  
<https://doi.org/10.1016/j.sjpain.2014.07.003>
- Galla, B.M & Wood, J.J. (2012). Emotional self-efficacy moderates anxiety-related impairments in math performance in elementary school-age youth, *Personality and Individual Differences*, 52 (2), 118-122,  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.09.012>
- Glasø, L. (2008). Det emosjonelle samspillet i leder-medarbeider-relasjonen. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 45 (3), s.240-248.
- Gloppen, K.L. (2020). Psykologisk ledelse: Dyktige psykologledere makter å sette medarbeidernes behov i sentrum. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 57 (12), 2020, 898-904. <https://psykologtidsskriftet.no/fagessey/2020/12/psykologisk-ledelse>
- Greville-Harris, M. Hempel, R., Karl, A., Dieppe, P., & Lynch, T. R. (2016). The Power of Invalidating Communication: Receiving Invalidating Feedback Predicts Threat-Related Emotional, Physiological, and Social Responses. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 35(6), 471–493. <https://doi.org/10.1521/jscp.2016.35.6.471>
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (7. utg.). Universitetsforlaget.
- Herr, N. R., Jones, A. C., Cohn, D. M., & Weber, D. M. (2015). The impact of validation and invalidation on aggression in individuals with emotion regulation difficulties. *Personality Disorders: Theory, Research, and Treatment*, 6(4), 310–314. <https://doi.org/10.1037/per0000129>
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222–235.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.03.002>
- Hong, P.Y. & Lishner, D.A. (2016) General invalidation and trauma-specific invalidation as predictors of personality and subclinical psychopathology, *Personality and Individual*

*Differences*, 89, 211-216,  
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.10.016>

Jacobsen, D.I (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser: Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3.utg.). Cappelen Damm

Johannessen, A., Tufte, P.A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4.utg.). Abstrakt forlag AS.

Judge, T.A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits: Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability: With job satisfaction and job performance : A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.86.1.80>

Kaumann, A. & Kaufmann, G. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5.utg.). Fagbokforlaget.

Kirk, B.A., Schutte, N.S. & Hine, D.W. (2008). Development and preliminary validation of an emotional self-efficacy scale, *Personality and Individual Differences*, 45 (5), 432-436, <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.06.010>

Klaeijnsen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2018). Teachers' Innovative Behaviour: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769–782. <https://doi.org/10.1080/00313831.2017.1306803>

Kool, M.B., van Middendorp, H., Lumley, M.A., Bijlsma, J.W., & Geenen, R. (2013). Social support and invalidation by others contribute uniquely to the understanding of physical and mental health of patients with rheumatic diseases. *Journal of Health Psychology*, 18(1), 86–95. <https://doi.org/10.1177/1359105312436438>

Krause, E.D., Lynch, T.R & Mendelson, T. (2003). Childhood emotional invalidation and adult psychological distress: the mediating role of emotional inhibition. *Child Abuse & Neglect*, 27(2), s.199-213. [https://doi.org/10.1016/S0145-2134\(02\)00536-7](https://doi.org/10.1016/S0145-2134(02)00536-7)

Leahy, R.L., Pala, A.N., Westphal, M. & Wupperman, P. (2016). Self-compassion and emotional invalidation mediate the effects of parental indifference on

psychopathology. *Psychiatry Research*, 242, 186-191

<https://doi.org/10.1016/j.psychres.2016.05.040>

Linehan, M.M. (1997). Validation and psychotherapy. In *Empathy reconsidered: New directions in psychotherapy* (s. 353–392). American Psychological Association.  
<https://doi.org/10.1037/10226-016>

Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A., Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23(1), 825-841. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2004.11.012>

Loeb, Stempel, C., & Isaksson, K. (2016). Social and emotional self-efficacy at work. *Scandinavian Journal of Psychology*, 57(2), 152–161.  
<https://doi.org/10.1111/sjop.12274>

Maxwell, S. E., Lau, M. Y., & Howard, G. S. (2015). Is psychology suffering from a replication crisis? What does “failure to replicate” really mean? *American Psychologist*, 70(6), 487–498. <https://doi.org/10.1037/a0039400>

Muris, P. (2002). Relationships between self-efficacy and symptoms of anxiety disorders and depression in a normal adolescent sample. *Personality and Individual Differences*, 32 (2), 337-348, [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00027-7)

Nylehn, B. (2008). *Organisasjonsfaget i Norge – analyser av et segmentert fagfelt*. Fagbokforlaget.

Palesh, O.G., Shaffer, T., Larson, J., Edsall, S., Chen, X.-H., Koopman, C., Turner-Cobb, J.M., Kreshka, M.A., Graddy, K. & Parsons, R. (2006), Emotional Self-Efficacy, Stressful Life Events, and Satisfaction with Social Support in Relation to Mood Disturbance among Women Living with Breast Cancer in Rural Communities. *The Breast Journal*, 12 (2), 123-129. <https://doi.org/10.1111/j.1075-122X.2006.00219.x>

Pound, M.S. (2015). The Role of Emotional Support in Emotional Well-being. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*. 2913. The University of Western Ontario.  
<https://ir.lib.uwo.ca/etd/2913>

- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A Short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238–255. <https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Saarni, C. (1999). A Skill-Based Model of Emotional Competence: A Developmental Perspective. *Paper presented at the Biennial Meeting of the Society for Research in Child Development, Albuquerque, New Mexico, April 1999.*
- Salanova, M., Bakker, A.B. & Llorens, S. (2006). Flow at Work: Evidence for an Upward Spiral of Personal and Organizational Resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1–22 <https://doi.org/10.1007/s10902-005-8854-8>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Rhenen, W.V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917. <https://doi.org/10.1002/job.595>
- Schyns, B. & von Collani, G. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219–241. <https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Selby, E. A., Braithwaite, S. R., Joiner, T. E., Jr., & Fincham, F. D. (2008). Features of borderline personality disorder, perceived childhood emotional invalidation, and dysfunction within current romantic relationships. *Journal of Family Psychology*, 22(6), 885–893. <https://doi.org/10.1037/a0013673>
- Shaver, P. R., Mikulincer, M., Gross, J. T., Stern, J. A., & Cassidy, J. A. (2016). A lifespan perspective on attachment and care for others: Empathy, altruism, and prosocial behavior. *Cassidy, J.; Shaver, PR (ed.), Handbook of attachment: Theory, research, and clinical applications (3rd ed.)*, 878-916. <http://hdl.handle.net/2066/162472>
- Shenk, C.E. & Fruzzetti, A. E. (2011). The Impact of Validating and Invalidating Responses on Emotional Reactivity. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 30 (2), 163–183. <https://doi.org/10.1521/jscp.2011.30.2.163>

- Shenk, & Fruzzetti, A. E. (2014). Parental Validating and Invalidating Responses and Adolescent Psychological Functioning. *The Family Journal (Alexandria, Va.)*, 22(1), 43–48. <https://doi.org/10.1177/1066480713490900>
- Skovlund, E. (2018). Negativ studie – et misvisende begrep. *Tidsskriftet Den Norske Legeforening*, 138(7). <https://tidsskriftet.no/2018/04/medisin-og-tall/negativ-studie-et-misvisende-begrep>
- Smith, H.M. & Betz, N. E. (2000). Development and Validation of a Scale of Perceived Social Self-Efficacy. *Journal of Career Assessment*, 8(3), 283–301. <https://doi.org/10.1177/106907270000800306>
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240–261. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.240>
- Sætrevik, B. (2017). Replikasjonskrisen. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 55(7), 2017, 640-647. <https://psykologtidsskriftet.no/fagessay/2017/07/replikasjonskrisen>
- Tavakol, & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Thaagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5.utg.). Fagbokforlaget
- Thompson, P.-M. M., Fosse, T. H., & Skouverøe, J. B. (2021). Leaders that don't care: Investigating leader caregiving from an attachment-theoretical perspective. *The Psychologist-Manager Journal*, 24(3), 141–161. <https://doi.org/10.1037/mgr0000096>
- Thuren, T. (2013). *Vitenskapsteori for nybegynnere* (2.utg.). Gyldendal akademisk.
- Vangronsveld, K.L. & Linton, S.J. (2012). The effect of validating and invalidating communication on satisfaction, pain and affect in nurses suffering from low back pain during a semi-structured interview. *European Journal of Pain*, 16(2), 239-246. <https://doi.org/10.1016/j.ejpain.2011.07.009>
- Vanwoerden, S., Byrd, A. L., Vine, V., Beeney, J. E., Scott, L. N., & Stepp, S. D. (2022). Momentary borderline personality disorder symptoms in youth as a function of

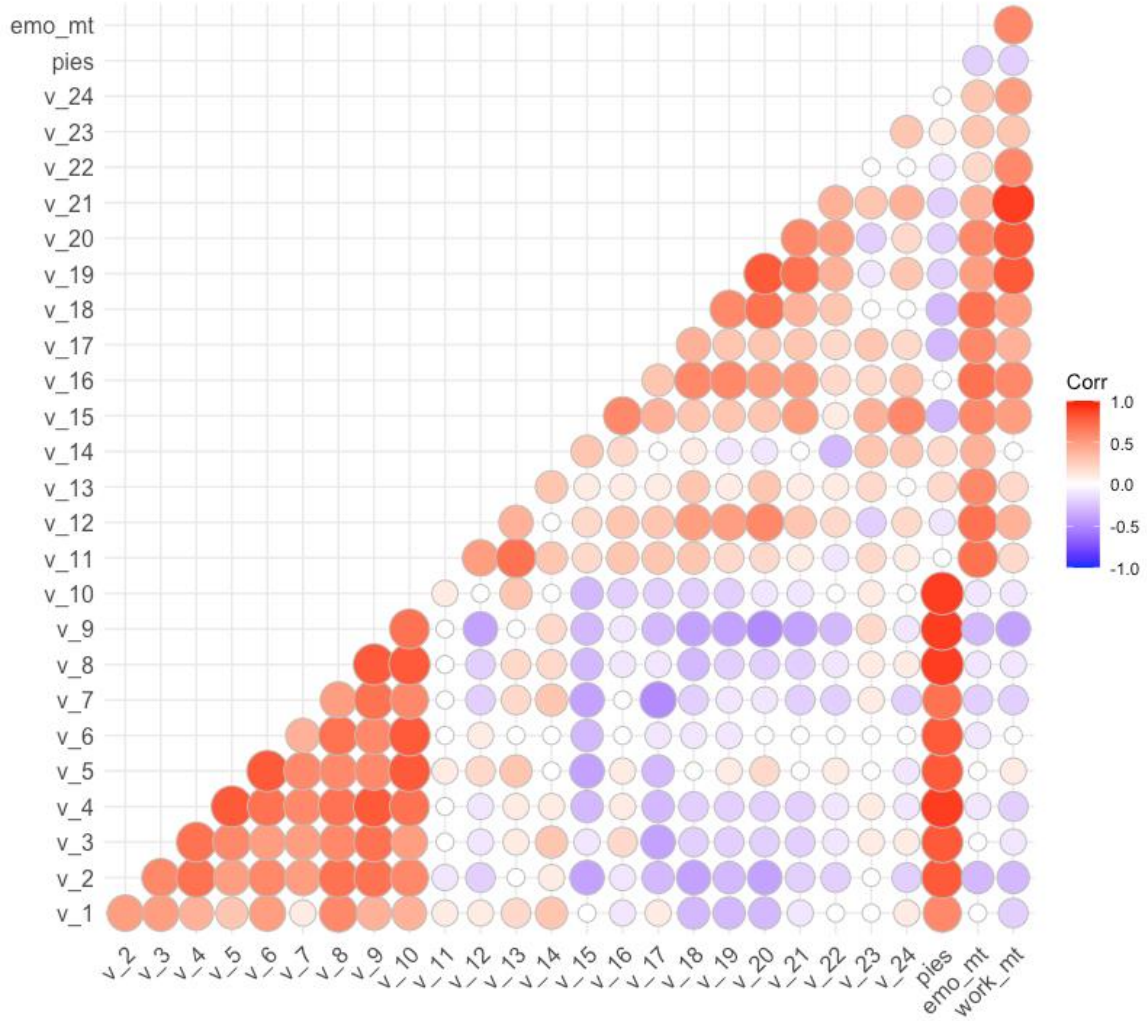
- parental invalidation and youth-perceived support. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 63(2), 178–186. <https://doi.org/10.1111/jcpp.13443>
- Zielinski, M.J. & Veilleux, J.C. & (2018). The perceived invalidation of Emotion Scale (PIES): Development and Psychometric Properties of a Novel Measure of Current Emotion Invalidation. *Psychological Assessment*, 30(11), 1454-1467. <https://psycnet-apa-org.mime.uit.no/fulltext/2018-23632-001.html>
- Wang, J-H. (2014). Effect of Childhood Abuse on Regulatory Emotional Self-Efficacy in College Students. *Journal of Psychological Science*, 37(4): 888-893. <http://www.psycsci.org/EN/Y2014/V37/I4/888>
- Wang, H-J. Chen, X., & Lu, C. (2020). When career dissatisfaction leads to employee job crafting. *Career Development International*, 25(4), 337–354. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2019-0069>
- Witkowski, G. (2017). *The Effect of Emotionally Validating and Invalidating Responses on Emotional Self-Efficacy* (Doktorgradsavhandling). Walden University, Minneapolis.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

## Appendiks A Spredning og gjennomsnitt

	Overall (N=38)
<b>pies</b>	
Mean (SD)	17.368 (8.790)
Range	10.000 - 43.000
<b>emo_mt</b>	
Mean (SD)	21.842 (4.071)
Range	13.000 - 32.000
<b>work_mt</b>	
Mean (SD)	33.684 (4.960)
Range	21.000 - 42.000

# Appendiks B

## Korrelasjon per spørsmål





## Appendiks C Rådata

	Overall (N=38)
<b>v_1</b>	
Mean (SD)	2.053 (1.293)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_2</b>	
Mean (SD)	1.895 (1.181)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_3</b>	
Mean (SD)	1.842 (1.197)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_4</b>	
Mean (SD)	1.474 (0.797)
Range	1.000 - 4.000
<b>v_5</b>	
Mean (SD)	1.553 (0.950)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_6</b>	
Mean (SD)	1.763 (1.076)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_7</b>	
Mean (SD)	1.500 (1.109)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_8</b>	
Mean (SD)	1.895 (1.181)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_9</b>	
Mean (SD)	1.763 (1.173)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_10</b>	
Mean (SD)	1.632 (1.101)
Range	1.000 - 5.000
<b>v_11</b>	
Mean (SD)	2.868 (0.777)
Range	1.000 - 4.000
<b>v_12</b>	
Mean (SD)	2.921 (0.882)

	Overall (N=38)
Range	0.000 - 4.000
<b>v_13</b>	
Mean (SD)	2.842 (0.916)
Range	1.000 - 4.000
<b>v_14</b>	
Mean (SD)	2.737 (0.601)
Range	2.000 - 4.000
<b>v_15</b>	
Mean (SD)	2.684 (0.739)
Range	1.000 - 4.000
<b>v_16</b>	
Mean (SD)	2.526 (0.922)
Range	0.000 - 4.000
<b>v_17</b>	
Mean (SD)	2.842 (0.754)
Range	1.000 - 4.000
<b>v_18</b>	
Mean (SD)	2.421 (0.948)
Range	0.000 - 4.000
<b>v_19</b>	
Mean (SD)	5.684 (1.416)
Range	1.000 - 7.000
<b>v_20</b>	
Mean (SD)	5.711 (1.393)
Range	1.000 - 7.000
<b>v_21</b>	
Mean (SD)	5.500 (1.202)
Range	3.000 - 7.000
<b>v_22</b>	
Mean (SD)	5.684 (1.358)
Range	1.000 - 7.000
<b>v_23</b>	
Mean (SD)	5.421 (1.328)
Range	2.000 - 7.000
<b>v_24</b>	
Mean (SD)	5.684 (0.809)
Range	4.000 - 7.000
<b>Svartid</b>	

	Overall (N=38)
10 minutter 24 sekunder	1 (2.6%)
2 minutter 28 sekunder	1 (2.6%)
23 minutter 28 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 27 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 36 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 45 sekunder	3 (7.9%)
3 minutter 55 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 57 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 59 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 6 sekunder	1 (2.6%)
3 minutter 8 sekunder	1 (2.6%)
4 minutter 16 sekunder	1 (2.6%)
4 minutter 23 sekunder	1 (2.6%)
4 minutter 38 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 10 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 13 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 14 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 26 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 3 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 35 sekunder	2 (5.3%)
5 minutter 37 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 49 sekunder	1 (2.6%)
5 minutter 53 sekunder	1 (2.6%)
6 minutter 12 sekunder	1 (2.6%)
6 minutter 15 sekunder	2 (5.3%)
6 minutter 19 sekunder	1 (2.6%)
6 minutter 3 sekunder	1 (2.6%)
6 minutter 49 sekunder	1 (2.6%)
7 minutter 13 sekunder	1 (2.6%)
7 minutter 18 sekunder	1 (2.6%)
7 minutter 24 sekunder	1 (2.6%)
8 minutter 7 sekunder	1 (2.6%)
9 minutter 19 sekunder	1 (2.6%)
9 minutter 23 sekunder	1 (2.6%)

**pies**

Mean (SD) 17.368 (8.790)

Range 10.000 - 43.000

**emo\_mt**

	Overall (N=38)
Mean (SD)	21.842 (4.071)
Range	13.000 - 32.000
<b>work_mt</b>	
Mean (SD)	33.684 (4.960)
Range	21.000 - 42.000

# Appendiks D

## Spørreundersøkelsen

### «Anonym spørreundersøkelse om din arbeidshverdag (masterprosjekt)»

Leverte svar: 38

Påbegynte svar: 0

Antall invitasjoner sendt: 0

Denne undersøkelsen består av totalt 24 spørsmål og påstander om hvordan du opplever arbeidshverdagen din. Det vil ta 7-10 minutter å svare på undersøkelsen. Jeg er ute etter din subjektive opplevelse, og undersøkelsen er fullstendig anonym (det er ikke mulig å spore svarene tilbake til deg).

I spørsmålene som omhandler lederen din, er det opplevelsene med din nærmeste leder du skal ta utgangspunkt i. Det er en forutsetning for å svare på spørsmålene at du har vært i nåværende jobb i minst halvannet år - og at du under normale omstendigheter (ikke-pandemi) har kontakt med din nærmeste leder én gang i uken eller mer (hvis du ikke oppfyller de to kriteriene kan du nå forlate siden).

Jeg setter pris på at du tar deg tid til dette!

Innledningsvis følger ti påstander der du skal vurdere hvor godt påstandene passer med din egen opplevelse på en skala fra 1 (nesten aldri) til 5 (nesten alltid).

#### **Påstand 1:**

Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, viser ikke min leder at hen forstår hvordan jeg har det. \*

Hvor ofte opplever du det slik? (Altså at din leder ikke forstår hvordan du har det)

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

#### **Påstand 2:**

Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, vil min leder at jeg skal “komme over det” eller “akseptere det, og gå videre”. \*

Hvor ofte opplever du det slik?

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 3:**

Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, virker det ikke som at min leder ønsker å lytte. \*  
Hvor ofte opplever du det slik? (Altså at din leder ikke ønsker å lytte)

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 4:**

Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, virker det som at lederen min ser ned på meg  
eller dømmer meg. \*  
Hvor ofte opplever du det slik?

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 5:**

Når jeg deler hvordan jeg har det/føler meg, tar ikke lederen min meg seriøst. \*  
Hvorfor ofte opplever du det slik? (Altså at lederen din ikke tar deg seriøst)

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 6:**

Når jeg forteller hvordan jeg har det eller hva jeg føler, prøver lederen min å fortelle meg eller hinte til hva jeg egentlig burde føle. \*

Hvor ofte opplever du det slik?

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 7:**

Lederen min blir sint eller irritert på meg når jeg uttrykker følelsene mine. \*

Hvor ofte opplever du det slik?

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 8:**

Lederen min støtter meg ikke emosjonelt/er ikke "enig" i hva jeg føler. \*

Hvor ofte opplever du det slik? (Altså at lederen din ikke er "enig" i det du føler)

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

**Påstand 9:**

Lederen min får meg til å føle at det ikke er greit å føle det jeg gjør. \*

Hvor ofte opplever du det slik?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)
-------------------------	-------------------------	---	--	----------------------------

**Påstand 10:**

Lederen min får meg til å føle at følelsene mine er uviktige. \*

Hvor ofte opplever du det slik?

1	2	3	4	5
Nesten aldri (0-10%)	Noen ganger (11-35%)	Omtrent halvparten av gangene (36-65%)	Flesteparten av gangene (66-90%)	Nesten alltid (91-100%)

Nå følger åtte spørsmål der du skal svare på en skala fra 0 til 4, etter det som passer best med din egen (subjektive) opplevelse. Her er jeg ute etter om du har tro på at du mestrer ulike situasjoner.

I hvilken grad tror du at du har evnen til å..

**11. ..korrekt oppfatte dine egne negative følelser på jobb? \***

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**12. ..korrekt oppfatte når andre på jobb har negative følelser? \***

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**13. ..vite hvorfor du har en negativ følelse på jobb? \***

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**14. ..forstå hvorfor andre på jobb har negative følelser? \***



- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**15. ..takle negative følelser du har på jobb? \***

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**16. ..hjelp andre på jobb med å takle deres negative følelser?**

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**17. ..komme i den stemning som best passer til situasjonen du befinner deg i på jobb? \***

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

**18. ..hjelp andre på jobb til å komme i den stemning som best passer til situasjonen? \***

- 0 Har ingen tro på det
- 1 Har liten tro på det
- 2 Har moderat tro på det
- 3 Har sterk tro på det
- 4 Har fullstendig tro på det

Avslutningsvis følger seks påstander der du skal vurdere hvilket alternativ som passer best med din egen (subjektive) opplevelse, på en skala fra 1 til 7.

**19. Jeg kan beholde roen når jeg møter vanskeligheter på jobben fordi jeg stoler på mine egne evner. \***

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Verken enig eller uenig
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig

**20. Når jeg møter problemer på jobben kan jeg som oftest finne flere ulike løsninger. \***

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Verken enig eller uenig
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig

**21. Uansett hva som skjer på jobben så kan jeg som oftest håndtere det. \***

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Verken enig eller uenig
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig

**22. Min arbeidserfaring har gjort meg godt forberedt på mitt fremtidige yrkesliv. \***

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Verken enig eller uenig
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig

**23. Jeg når de målene jeg setter meg på jobben. \***

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Verken enig eller uenig
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig

**24. Jeg føler meg forberedt på de fleste krav jeg kan møte på i min jobb. \***

- 1 Helt uenig
- 2 Ganske uenig
- 3 Litt uenig
- 4 Verken enig eller uenig
- 5 Litt enig
- 6 Ganske enig
- 7 Helt enig

**Takk for at du svarte på undersøkelsen!**

