



I hvilken grad er det jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner?

Hvilke årsaker kan ligge til grunn for opplevelsen av dem og hvilken effekt kan de ha på sykefraværet?

STV 3906

Tove Paulsen Aarøen

Masteroppgave i erfaringsbasert master i strategisk ledelse og økonomi – mai 2014
Handelshøgskolen og Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging

Innholdsfortegnelse

Forord.....	vii
Sammendrag	viii
1 Innledning.....	1
Målsetting, problemstilling og forskningsmodell	2
Disponering av oppgaven.....	4
2 Studiets case	4
3 Teoretisk plattform	5
Arbeidsmiljø.....	6
Jobbtilfredshet.....	7
Stress.....	9
Omstilling	11
Krav-kontroll-sosial støtte modellen.....	11
Krav.....	12
Kontroll	12
Sosial støtte.....	13
Forskning og kritikk av KKS modellen.....	14
Sykefravær.....	15
Egen forskningsmodell sett i lys av det teoretiske grunnlaget.....	16
Krav i jobben som årsak til stress og jobbtilfredshet	16
Kontroll i jobben som årsak til stress og jobbtilfredshet.....	18
Sosial støtte i jobben som årsak til stress og jobbtilfredshet	19
Kompetanse som årsak til stress og jobbtilfredshet	22
Tilhørighet som årsak til stress og jobbtilfredshet.....	23
4 Metode.....	23
Utvalgsstrategi.....	24
Datainnsamling	24
Validitet og reliabilitet.....	25
5 Resultater	26
Forsvarets medarbeiderundersøkelse	26
Intervjuundersøkelsen	27
Omstilling.....	27
Jobbtilfredshet.....	28
Stress	28

Krav	29
Kontroll	30
Sosial støtte	31
Kompetanse	32
Tilhørighet	32
Sykefravær	33
6 Drøfting	33
Stress	35
Krav	36
Kontroll	37
Sosial støtte	38
Kompetanse	39
Tilhørighet	39
7 Konklusjon	40
Begrensninger	41
Litteratur	42
Vedlegg 1 Forsvarets medarbeiderundersøkelse	44
Vedlegg 2 Intervjuguide for kvalitativ undersøkelse	44

Forord

Da jeg startet på dette studiet var det med et ønske om læring og utvikling i egen jobb. Kompetanse er lett å bære, det er prosessen med og tilegne seg den som krever innsats.

Som ansatt i Forsvaret vil jeg takke for den positivitet og velvilje jeg har møtt gjennom dette studiet. Det er flere som har bidratt underveis. En takk til dere.

En spesiell takk til 139 LV for den imøtekommenhet og fleksibilitet som ble utvist slik at jeg kunne gjennomføre og ferdigstille denne oppgaven. Jeg vil også rette en stor takk til mine kolleger som var med i undersøkelsen. Uten deres velvillighet og åpenhet hadde jeg ikke kommet i mål.

Videre vil jeg rette en særlig takk til min veileder Professor Rudi Kirkhaug ved Universitetet i Tromsø. Han har med tålmodighet og innsikt vist meg veien i dette nye terrenget.

Til slutt vil jeg takke min fantastiske familie for at jeg klarte å gjennomføre dette studiet. Det hadde ikke vært mulig uten deres tålmodighet, hjelp og støtte i hverdagen.

Kjære Kjetil, skipperen i mitt liv. Tusen takk!

Sammendrag

Denne oppgavens problemstilling er: **I hvilken grad er det jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner? Hvilke årsaker kan ligge til grunn for opplevelsen av dem og hvilken effekt kan de ha på sykefraværet?**

Studien ble gjennomført ved en avdeling i Luftforsvaret og benytter seg av to datasett som kombinerer kvantitativ og kvalitativ metode. Det er Forsvarets medarbeiderundersøkelse og en egen intervjuundersøkelse. I tillegg benyttes sykefraværdata. Egen forskningsmodell ble utarbeidet og lagt til grunn for arbeidet. Modellen viser seks valgte forhold som mulige årsaker til jobbtilfredshet og stress. Disse faktorene er krav i jobbfunksjon, kontroll i jobbsituasjonen, sosial støtte, kompetanse og tilhørighet samt omstilling som en kontekstuell faktor. Antatte sammenhenger mellom jobbtilfredshet og sykefravær og mellom stress og sykefravær blir også visualisert.

Resultatene viser at over halvparten ved avdelingen opplever relativt stor grad av jobbtilfredshet, mens opplevelsen av stress ved avdelingen er noe mindre. Dette henger i stor grad sammen med om den enkelte ansatte opplever mestring eller ikke av egen arbeidshverdag. Dersom mestringsopplevelsen avtar eller blir borte, oppleves økende grad av stress på bekostning av jobbtilfredsheten. Videre viser resultatene at jo mer jobbtilfredshet ansatte opplever, jo mindre blir sykefraværet i jobben og jo mer stress ansatte opplever, jo større blir sykefraværet i jobben.

Resultatene for de øvrige hypotesene viser følgende:

Krav: Hypotesen om at jo større krav som stilles, jo mer stress og jo mindre jobbtilfredshet vil ansatte oppleve, får støtte gitt at individet ikke mestrer i tilstrekkelig grad.

Kontroll: Hypotesen om at jo større kontroll i jobben, jo mindre stress og jo mer jobbtilfredshet vil ansatte oppleve, får støtte.

Sosial støtte: Hypotesen om at jo mer sosial støtte i arbeidshverdagen, jo mer jobbtilfredshet og jo mindre stress oppleves av ansatte, får delvis støtte. Dette fordi funnene viser at ansatte ønsker selv å styre mengden sosial støtte og tidspunktet for når støtten ønskes benyttet.

Kompetanse: Hypotesen om at jo bedre kompetanse, jo mer jobbtilfredshet og jo mindre stress vil ansatte oppleve, får støtte. Dette under forutsetning av at kompetansen gir opplevelse av mestring og at kompetansen og tilgangen på denne kan bidra til egenutvikling og ønsket karriere.

Tilhørighet: Hypotesen om at jo mindre tilhørighet til jobben, jo mer stress og jo mindre jobbtilfredshet vil ansatte oppleve, får støtte.

1 Innledning

Jobbtilfredshet og stress er to faktorer av betydningen for arbeidsmiljøet.

I denne oppgaven vil jeg undersøke i hvilken grad de er tilstede, mulige årsaker til eksistensen av dem og hvilken effekt de kan ha på sykefraværet.

Arbeidsmiljøet omtales gjerne som godt eller dårlig når man snakker sammen i det daglige. Det kan eksempelvis være arbeidspress, tidsklemme, mobbing, psykiske plager og sykemeldinger, eller jobbglede og sosialt felleskap på arbeidsplassen som ligger til grunn for vurderingene. Ved at vi tilbringer mye av vår tid på jobb blir arbeidsmiljøets påvirkning viktig. Imidlertid påvirkes også tiden utenfor jobb av arbeidsmiljøet (Normann, 2007). Både psykisk og fysisk helse påvirkes og ved at vi har et godt arbeidsmiljø kan dette få positive innvirkninger på helsen. Motsatt kan et negativt arbeidsmiljø føre til svekket helse og de konsekvenser dette kan gi (Normann, 2007).

Arbeidsmiljøloven kan betraktes som en felles plattform og det viktigste redskapet for å skaffe kunnskap og bygge et sikkert og godt arbeidsmiljø hvor arbeidstakerne kan oppleve jobbtilfredshet. Her legges til grunn at begrepet arbeidsmiljø kan forstås som den dynamikken som finnes i sammenhengen mellom organisasjonen som en sammensetning av normer og regler og de individene som fyller den (Karlsen, 2010). Antakelsen er at det i dette miljøet finnes forhold som kan ha innvirkning på de to faktorene jobbtilfredshet og stress. Det blir derfor viktig å identifisere og forsterke årsaker til jobbtilfredshet, mens årsaker til stress forsøkes redusert.

Jobbtilfredshet kan beskrives som trivsel koblet spesifikt til jobb situasjonen. Det dreier seg om i hvilken grad man liker, er tilfreds med, eller misliker, er utilfreds med arbeidet sitt (Vik, 2010, Wood et al., 2010). Som tema har det vært forsket svært mye på jobbtilfredshet, noe Hawthorne-studiene bidro til (Kaufmann, 2009). De viste at sosial anerkjennelse spiller en større rolle for å føle jobbtilfredshet enn god lønn i forhold til innsats. Videre har forskning funnet at egenskaper ved jobben og enkeltaspekter i arbeidssituasjonen (Kaufmann, 2009), men også en kombinasjon av effekter fra omgivelsene, jobbkjennetegn og personligheten til individet har betydning for jobbtilfredsheten (Agho et al., 1993). Det er ikke funnet noen klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og sykefravær (Einarsen og Skogstad, 2011).

Det å ha et høyt stressnivå i jobben er knyttet til det å ha lav jobbtilfredshet (Fairbrother og Warn, 2003) og det er mange som erfarer stressreaksjoner knyttet til sitt arbeidssted (Fairbrother og Warn, 2003). Stress i arbeidet kan beskrives som den skadelige

psykiske og følelsesmessige reaksjonen som oppstår når jobbkravene ikke matcher kapasitet, ressurser eller behovene til den ansatte (Emerald Insight Staff, 2005). Opprinnelig ble stress identifisert, som en type fysiologisk respons hos individet, som virket som en form for beskyttelse mot ulike ytre påvirkninger (Einarsen og Skogstad, 2011). Senere har det vært forsket mye på stress blant annet som fenomen, i relasjonen til kontekst, i forhold til ulike yrkesgrupper og med hensyn til fysiske og psykiske helseskader. Det er påvist at vedvarende stress kan påvirke livskvaliteten og føre til både depresjon og somatiske sykdommer (Ganster og Rosen, 2013, Bech et al., 2002). Vi vet at det er direkte sammenheng mellom sykdom og sykefravær. Allikevel synes det i mindre grad å være utført forskning på stress relatert til sykefravær.

Som arbeidstaker i Forsvaret ser jeg at begrepene jobbtilfredshet og stress er spesielt synliggjort og aktualisert i organisasjonen siden 2007, gjennom den årlige medarbeiderundersøkelsen, hvor ideen er å skaffe kunnskap om psykologiske og sosiale faktorer i arbeidssituasjonen (Forsvarsstaben, 2013). Det er nærliggende å rette blikket mot Forsvarets omstillingssituasjon når begrepene skal undersøkes nærmere.

Omstillingen har pågått svært lenge, ca 15 år, og i skrivende stund er dette en prioritert oppgave. Mange gir nå uttrykk for at de ikke rekker å gjøre alt de skal i jobben sin på grunn av pålagte ekstra omstillingsoppgaver. Tidspresset fører til at fritiden tas i bruk for å klare å levere det som kreves. Kravene som skal ivaretas i løpet av arbeidsdagen synes å ha øket betraktelig for mange. Kontrollen over arbeidsoppdraget oppleves sterkt redusert for noen. Jeg hører flere kommentere om at situasjonen er uoversiktlig med stadige oppdukkende saker. Det å få hjelp og støtte i slike situasjoner oppleves erfaringsmessig positivt, også fordi det ofte viser seg avgjørende å spille på de som har riktig kompetanse for å komme videre i prosessen. I omstillingen har tilhørigheten til egen avdeling vist seg sterk og medieoppslagene har også vist konflikter mellom avdelinger. Det er fokus på holdninger, etikk og ledelse for å sikre en forsvarlig drift og ivaretagelse av den enkelte arbeidstaker.

Min antakelse er derfor at omstillingen gjør seg gjeldene i de fleste av arbeidets situasjoner og påvirker arbeidstakerne i svært stor grad relatert til opplevelsen av jobbtilfredshet og stress.

Målsetting, problemstilling og forskningsmodell

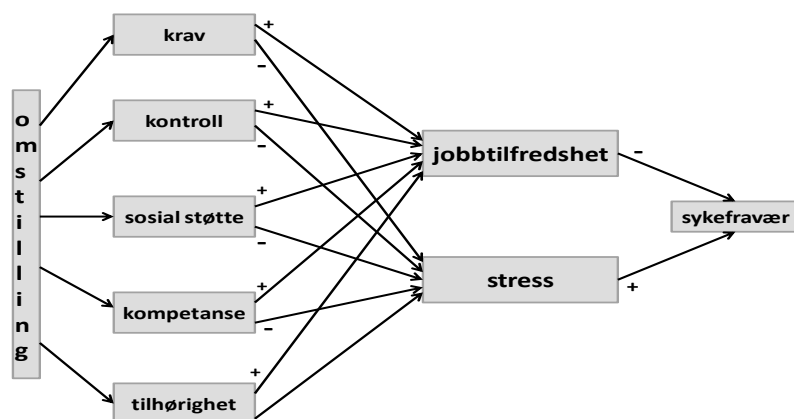
Mitt mål med denne studien er å bidra til at det kan etableres større grad av bevissthet i organisasjonen om eksistensen av jobbtilfredshet og stress. Bevissthet for hvilke faktorer som kan ligge til grunn for individets opplevelse av jobbtilfredshet og stress vil gjøre den enkelte

bedre i stand til å mestre aktuelle situasjoner til det beste for seg selv og for arbeidsmiljøet. Målet er også å bidra til at det kan etableres større grad av bevissthet for hvilken effekt jobbtilfredshet og stress kan ha på sykefraværet. Min problemstilling er:

I hvilken grad er det jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner? Hvilke årsaker kan ligge til grunn for opplevelsen av dem og hvilken effekt kan de ha på sykefraværet?

Som case vil jeg benytte en avdeling i Luftforsvaret. 139 Luftving på Bardufoss.

Selv om det åpenbart finnes svært mange forhold i et arbeidsmiljø som kan være årsaker til jobbtilfredshet og stress, vil studiens omfang gjøre det nødvendig å begrense antallet som analyseres. Jeg har med bakgrunn i mine spekulasjoner, antakelser, teori og informasjon fra medarbeiderundersøkelsen, valgt å ta for meg seks forhold som mulige årsaker til jobbtilfredshet og stress. Det er krav i jobbfunksjon, kontroll i jobbsituasjonen, sosial støtte, kompetanse og tilhørighet. I tillegg ser jeg omstilling som en betydelig kontekstuell variabel, som påvirker mine fem valgte årsaksvariabler for at jobbtilfredshet og stress kan oppstå. Min forskningsmodell har jeg valgt å skissere slik:



Figur 1. Antatte sammenhenger mellom valgte årsaker til jobbtilfredshet og stress og deres effekt på sykefraværet.

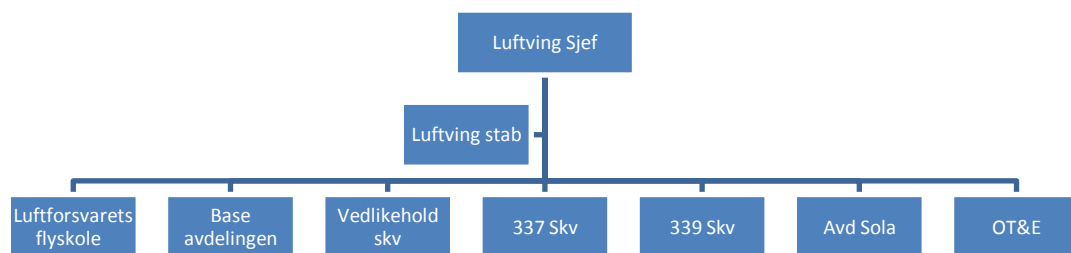
Jeg vil gjennomføre en studie, basert på min forskningsmodell, som benytter seg av to ulike metoder. En kvalitativ spørreundersøkelse og data fra Forsvarets kvantitative medarbeiderundersøkelse. Dette vil gi meg muligheten til å finne et nyansert bilde av hvordan ansatte ved avdelingen forstår, opplever og tolker sin arbeidssituasjon, relatert til jobbtilfredshet og stress. Ved å kombinere de to ulike metodene kan det framkomme nye innspill, overraskende informasjon og kompletterende opplysninger. Dette fordi jeg antar at mangfoldigheten i menneskelig persepsjon sannsynliggjør slike differensieringer. Dette støttes av Halvorsen når han påpeker at sosiale fenomener har både en kvantitativ og en kvalitativ side (Halvorsen, 1995).

Disponering av oppgaven

Før den teoretiske plattformen legges finner jeg det hensiktsmessig å redegjøre for studiets case. Det påfølgende teorikapittelet starter med redegjørelse for begrepene arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, stress og omstilling. Så følger en beskrivelse av Krav-kontroll-sosial støtte modellen, som har til hensikt å etablere et teoretisk rammeverk for forståelse av mulige psykososiale effekter som kan oppstå i arbeidssituasjoner. Deretter redegjøres for begrepet sykefravær. Teorikapittelet avsluttes med en diskusjon av egen forskningsmodell sett i lys av det teoretiske grunnlaget. Etter dette følger en kort beskrivelse av metodisk tilnærming og presentasjon av resultatene. I drøftingskapittelet som så følger vil jeg sammenfatte resultatene fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse, egen undersøkelse og sykefraværdata. Med støtte i teorien diskuteres disse opp mot forskningsspørsmålet og forskningsmodellen. Oppgaven avsluttes med en konklusjon med svar på forskningsspørsmålet og en kritisk vurdering av oppgaven.

2 Studiets case

Luftforsvaret som en av Forsvarets tre forsvarsgrener, består av 11 underliggende avdelinger, hvorav to skoleavdelinger og ni Luftvinger (LV). De ledes av Generalinspektøren for luftforsvaret (GIL) som hvert år distribuerer en virksomhetsplan, der oppdragene til avdelingene gis ut. Hver LV består av operative avdelinger, støtteavdelinger og et stabselement. Ved 139 LV er alle avdelinger og skvadroner, unntatt avdelingen på Sola, fysisk plassert på Bardufoss.



Figur 2. Organisasjonskart, 139 Luftving.

139 LV har en strengt hierarkisk organisasjon, med en sjef på toppen. Han har en stabsfunksjon knyttet til seg, som bistår i å lede og styre organisasjonen. Staben, har ingen hierarkisk myndighet og er etablert på siden av selve linjeorganisasjonen, som er betegnelsen på det formelle hierarkiet av beslutningsmyndighet (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Organisasjonsstrukturen regulerer også arbeidstakernes atferd gjennom ulike mekanismer. Eksempelvis har alle ansatte en arbeidsavtale og en stillingsbeskrivelse. Her framkommer blant annet hvilket ansvar arbeidsgiver legger på arbeidstaker og hvilke oppgaver som forventes løst og hvordan de forventes løst. Videre fortelles hvilke formelle

krav som ligger til grunn for stillingen. Som en del av offentlig sektor er driften gjennomregulert og tuftet på gjeldende lover, regler, avtaler og tariffier. Eksempelvis danner Arbeidsmiljøloven (AML) en av grunnpilarene i driften og verneorganisasjonen er en betydelig aktør i hverdagen.

For nåværende omstillingsfase ligger til grunn at 139 LV fra og med første august i år skal være etablert som Hovedbase for helikopter i Norge og vokser da til omtrent dobbelt størrelse. Endringene er en konsekvens av den kostnadsdrevne omstillingen.

Strukturendringene medfører blant annet nedlegging av leirer og at arbeidstakere i Luftforsvaret derfor må bytte arbeidssted. Eventuelt kan tap av arbeidsplassen bli resultatet. Situasjon er fortsatt ikke avklart for alle, noe som tydelig skaper usikkerhet, kulturelle utfordringer og utfordrer tilhørigheten både til den lokale avdelingen, men også til Forsvaret.

Jeg observerer at kompetente medarbeidere raskt etter beslutning om nedleggelse, skaffer seg annet arbeid. Det blir da færre igjen til å håndtere arbeidsoppgavene. De som blir, forteller om øket belastning i forbindelse med større arbeidsmengde, manglende kompetanse, samt marginal støtte og samarbeidsmuligheter fra et avskallet arbeidskollegium. Virkninger av dette merkes i hele organisasjonen, ofte som negative forhold. Det er derfor sannsynlig at det kan oppstå belastninger med utvikling til stress og helseproblemer.

En del av omstillingens forutsetninger er at arbeidsprosesser endres og sentraliseres. Som følge av dette har mange fått nye arbeidsoppgaver og flere må påregne endrede krav til oppgavene. Resultatet er blant annet at berørte arbeidstakere ikke mestrer arbeidsoppgavene sine og det fortelles om maktesløshet og manglende kontroll over egen arbeidssituasjon. Et bøtende tiltak fra Forsvarets side er vektlegging av kompetanseutvikling.

Mine erfaringer tilsier imidlertid at det til tross for vanskelige problemstillinger også oppleves som et gode å kunne dele utfordringer, relatert til omstillingen og jobb, men også til personlige vanskeligheter med arbeidskolleger. I og med at deltakelse på sosiale arena synes vurdert som positive vil dette trolig underbygge jobbtilfredsheten til arbeidstakerne. Imidlertid kan det ikke utelukkes at de også kan ha sammenheng med opplevelsen av stress.

Omstillingen er etter det jeg erfarer en gjennomgripende prosess. Det er derfor svært stor sannsynlighet for at den er en vesentlig faktor for i hvilken grad det oppleves jobbtilfredshet eller stress ved 139 LV.

3 Teoretisk plattform

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for den teoretiske plattformen for denne studien som skal undersøke i hvilken grad det er jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner, mulige årsaker for opplevelsen av dem og hvilken effekt de kan ha på sykefraværet. Først vil

jeg starte med en redegjørelse for begrepene arbeidsmiljø, jobbtilfredshet, stress og omstilling. Videre vil jeg som teoretisk rammeverk benytte Krav-kontroll-sosial støtte modellen (KKS modellen). Etter dette vil jeg redegjøre for begrepet sykefravær. Til slutt i denne delen vil jeg diskutere egen forskningsmodell i lys av det teoretiske grunnlaget, og utlede hypoteser underveis i framstillingen. Kapittelet avsluttes med hypoteser om hvilken effekt jobbtilfredshet og stress kan ha på sykefraværet. En hypotese kan beskrives som en påstand om noe, en konkret antakelse, om et faktisk forhold basert på et teoretisk rammeverk (Jacobsen, 2005).

Arbeidsmiljø

Det fastslås av flere forskere at det ikke er enighet om hva arbeidsmiljø som begrep omfatter. Det synes tvert imot å herske stor forvirring om både avgrensning og innhold av begrepet (Nordrik, 2012, Einarsen og Skogstad, 2011). Imidlertid har trolig de fleste arbeidstakere sin egen forestilling om hva begrepet arbeidsmiljø omfatter, da med referanse til sin egen arbeidshverdag. Nordrik (2012) synes å benytte en parallell praktisk tilnærming i sin forståelse, når hun presenterer begrepet arbeidsmiljø som summen av de fysiske og psykiske forholdene som omgir et sted der det foregår lønnet arbeid (Nordrik, 2012). Hun kan her forstås til å fokusere på antallet, det kvantitative av alle prosesser som forgår på en arbeidsplass. Det kan virke som en noe passiv og endimensjonal tilnærming å skulle forstå arbeidsmiljøet som en type akkumulerende effekt av alle forholdene knyttet til et arbeidssted. Dette til forskjell fra Karlsen (2010) som vektlegger prosessene som sådan på arbeidsplassen når han redegjør for begrepet. Han legger til grunn at det er den dynamikken som finnes i en indre sammenheng mellom organisasjonen, som en sammensetning av normer og regler og de individene som fyller den, som danner utgangspunktet for arbeidsmiljøet (Karlsen, 2010). Denne tilnærmingen synes i større grad å ta høyde for den sosiale kapitalen i organisasjonen. ”Sosial kapital refererer til de trekk ved en sosial organisasjon som nettverk, normer og tillit som letter koordineringen og samarbeid for gjensidig gevinst” (Hernes, 2006 : 32). I dette perspektivet handler ikke individene isolert og bare selvisk, men søker utvikling av organisasjonens mål i felleskap. Med å ta høyde for den sosiale kapitalen synes det etablert et handlingsrom for aktørene på arbeidsplassen til å kunne påvirke arbeidsmiljøet i ønsket retning. Dette handlingsrommet har sannsynligvis alle aktørene et ønske om å få tilgang til.

Staten har gjennom sin lovgivning og regulerende mekanismer til en viss grad innholdsdefinert arbeidsmiljø som begrep. Den underliggende mekanismen i denne begrepsavklaringen er allikevel den skjønsmessige vurderingen som er tillagt partene i

arbeidslivet. Dette skjønnet er koblet til samfunnsutviklingen (Arbeidsmiljøloven, 2005, Karlsen, 2010) og skal sikre at arbeidstakernes rettigheter både i ordinær drift, men også i aktuelle saker og problemstillinger samsvarer med nåtidens forståelse av samfunnet.

Eksempelvis er det dagens grenseganger for hva som oppfattes som seksuell trakassering som gjelder, ikke hva som gjaldt for 40 år siden.

Konsekvensen av innretningen blir da, at innenfor de absolutte krav som staten har gitt er det de utøvende parter, arbeidstakernes og arbeidsgivernes forståelse av eget arbeidsmiljø som blir utslagsgivende for meningsdannelsen av innholdet i begrepet arbeidsmiljø. Denne mekanismen legger til rette for en type autonomisering av begrepet og skaper legitimitet til de sterkeste stemmene og alliansene på arbeidsplassen. Som en ytterlighet kan det utvikles et gruppepress (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Dette kan skje ved at de menneskene som klarer å finne viktige egenskaper ved situasjonen, som de kan enes om, og som de skaper en felles forståelse for hvordan gruppen best kan tilpasse seg, vil legge premissene for hvordan det skal handles i situasjonen. De har da tilegnet seg eierskapet til å definere den aktuelle situasjonen og derigjennom innholdet i arbeidsmiljøet på egen arbeidsplass (Nordrik, 2012). Det kan være svært vanskelig for andre å imøtegå dette. Yssen-Valla saken kan være illustrerende.

Det viser det seg at begrepet arbeidsmiljø i stor grad har romslige rammer, med plass til samfunnets mangfold. Utfordringen synes å ligge i skjæringspunktet mellom det sterke behovet som arbeidslivet har for bruken av begrepet og faren for at ikke alle arbeidstakerne stiller på lik linje når situasjon på arbeidsplassen skal defineres. Resultatet kan være at det finnes mange sannheter om hvilket arbeidsmiljø som eksisterer på stedet.

Jobbtilfredshet

Trivsel som generelt uttrykk for en opplevd tilstand, er i utgangspunktet et globalt begrep for tilfredshet med situasjonen. Det vanlige er at trivsel oppfattes som noe positivt og at det gir positive effekter for situasjonen der trivselen oppstår. Trivsel er betraktet som en nærværsfaktor på arbeidsplassen (Solvang, 2011). For å beskrive trivsel i jobbsituasjonen benyttes gjerne begrepet jobbtilfredshet, som da omfatter helheten for individets forhold til arbeidsplassen, både arbeidsutførelsen og den sosiale arena.

Det finnes flere definisjoner på begrepet jobbtilfredshet, men det er ingen uttrykt enighet i litteraturen om noen av dem (Brief og Weiss, 2002). Tidligere var det vanlig å forklare begrepet i et affektivt perspektiv, med andre ord individets følelsesmessige reaksjon på sin jobb. Sener er den kognitive dimensjonen vektlagt i større grad. Wright og Cropanzano (2000) presiserer viktigheten av å skille mellom den kognitive og den følelsesmessige delen

av begrepet. Spesifikt betyr dette, at opplevelsen er basert delvis på hva den enkelte føler og delvis på hva den enkelte tenker. Derfor kan jobbtilfredshet best bli definert, etter deres syn, som en indre tilstand som er uttrykt følelsesmessig og kognitivt som en konsekvens av en jobberfaring med grad av fordel eller ulempe (Wright og Cropanzano, 2000).

Jobbtilfredshet kan også betraktes som en holdning, da som et samlebegrep med referanse til de ulike holdningene arbeidstakerne kan ha til jobben sin plassert inn i dimensjonen positiv – negativ (Kaufmann, 2009). Jobbholdning er i dette perspektivet sammensatt av tre dimensjoner, den affektive, kognitive og handlingen, som uttrykkes av individet gjennom et sett av relativt konsistente tanker, følelser og handlinger knyttet til ulike sider av jobbene våre (Kaufmann, 2009). Den befestede teoretiske oppfatning, er at den enkeltes holdning får konsekvenser for individets atferd. Det kan da utledes at positive holdninger til noe eller noen fører til positiv og støttende atferd, mens negative holdninger leder til det motsatte, negativ og ikke støttende atferd (Wright et al., 2007).

Tilnærminger til begrepet jobbtilfredshet som holdning kan komme til uttrykk både som individuelle og som sosiale fenomen. Det individuelle perspektiv kan eksempelvis komme til uttrykk når arbeidstakeren opplever positivitet gjennom utførelsen av egne arbeidsoppgaver. Følelsen av mestring og jobbtilfredshet kan være resultatet for han, men dette utelukker ikke at situasjonen også gir jobbtilfredshet for flere kollegaer. Den er en del av en større helhet på arbeidsplassen. Arbeidstakerens opplevelse og atferd kan derfor betraktes vekselvis som et fenomen på individnivå og som et fenomen i en gruppe eller på organisasjonsnivå i en virksomhet. Dette viser at det kan være fruktbart å jobbe parallelt på flere nivåer relatert til begrepet jobbtilfredshet. Det kan sikre verdifull informasjonen som oppstår gjennom den sosiale utvekslingen på en arbeidsplass.

Ved å legge til grunn tidligere forskning kan mulige årsaker til jobbtilfredshet spores. Hackman og Oldham kom i 1976 fram til Jobbkjennetegn-modellen. Modellen tar for seg sammenhenger mellom fem egenskaper ved jobben relatert til individets erfaringer i form av motivasjon, tilfredsstillelse og prestasjon. Dersom disse egenskapene, ferdighetsvariasjon, oppgavens identitet og betydning, autonomi, og tilbakemelding, er til stede vil resultatet blant annet være høy indre motivasjon, høy ytelse og høy jobbtilfredshet samt lavt fravær (Vik, 2010, Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Modellen har fått god støtte i senere forskning (Jacobsen og Thorsvik, 2007), selv om den blir kritisert for å ta i betraktning et for begrenset utvalg av jobbkarakteristikk (Mark og Smith, 2008). Andre kritikere mener at modellen har et for snevert perspektiv. De hevder en

kombinasjon av jobbkjennetegn, effekter fra omgivelsene og personligheten til individet er bestemmende for i hvilken grad den ansatte opplever jobbtilfredshet (Agho et al., 1993).

Jobbtilfredshet som primær årsak til fravær fra jobben har tidligere vært viet relativt mye oppmerksomhet (Einarsen og Skogstad, 2011). Imidlertid pekes det på at det fraværet som ble forsket på da, ikke var spesielt relatert til sykefravær, men dekket fravær i videre forstand (Einarsen og Skogstad, 2011). Det er ikke funnet noen klar sammenheng mellom jobbtilfredshet og sykefravær (Einarsen og Skogstad, 2011).

Stress

Stress erfarer vi alle gjennom livet, men det påvirker oss i ulik grad og vi har ulike oppfatninger om hva som ligger i begrepet. Ofte trekker vi den slutning at stresset gir negative konsekvenser, men stress kan også være positivt (Bech et al., 2002). Jeg vil imidlertid her konsentrere meg om stress som negativ faktor med arbeidshverdagen som kontekst. Stress handler da først og fremst om negative følelser som kommer til uttrykk som eksempelvis engstelse, irritasjon, sinne, skuffelse, skam og misunnelse (Einarsen og Skogstad, 2011). Stress kan utvikle seg og føre til blant annet utbrenthet, angst, depresjon, muskel- og skjelettlidelser og øket risiko for hjerte-, kar-lidelser (Mark og Smith, 2008, Bech et al., 2002, Ganster og Rosen, 2013).

Hans Seyle fant gjennom dyreforsøk at det oppsto en type fysiologisk reaksjonen, som en type beskyttelse, mot ulike ytre påvirkninger og kalte dette den generelle adaptasjonsresponsen (Einarsen og Skogstad, 2011). En dansk undersøkelse stadfester at det er den samme reaksjonen som utløses hver gang i kroppen, uavhengig av hvilken årsak som påvirker. Reaksjonen starter med at hjernen sender ut impulser som forårsaker en kjede av reaksjoner. Dersom kroppen over lengre tid befinner seg i denne situasjonen, blant annet med utskillelse av store mengder stresshormoner, vil den til slutt gå over i en slags beredskapstilstand som direkte påvirker immunsystemet og er en belastning som kan ende i sykdom (Bech et al., 2002).

Imidlertid har Seyle senere i sin forskning bidratt til forvirringen rundt begrepet. Med at stress ble brukt både om påkjenning, belastning og om reaksjoner er begrepet blitt upresist (Einarsen og Skogstad, 2011). I denne studien vil begrepet bli benyttet om reaksjonen. Det vil si virkningen av faktorer som setter i gang en fysiologisk eller psykologisk reaksjon. Faktorene som er utløsende for stressreaksjonen vil bli betegnet som stressor.

Seyles er blitt kritisert av blant annet Hobfoll (1998) som peker på at hvordan mennesker responderer på utfordringer fra sine omgivelser avhenger av deres personlighet,

helse, persepsjoner og konteksten som stressor, opptrer i. Han kritiserer også Seyles for en noe ulogisk deduktiv begrunnelse fordi han skisserer stress som konsekvens eller virkning, på en slik måte at individet bare blir betraktet som om det er i stresstilstand når den generelle adaptasjonsresponsen oppstår. Da utelukkes muligheten for å identifisere årsaken til stress på forhånd. Dette fordi individet er tvunget til å vente på egen stressreaksjon før vi kan vite om det foreligger stress eller ikke (Hobfoll, 1989). Han ønsker å snu fokuset vekk fra individets stressreaksjon og heller konsentrere oppmerksomheten på stressoren. Det er den som er sentral hevder han, og ser for seg å kunne finne et mønster av grunntrekk til en stressor, for så i neste omgang og kunne vurdere denne i forhold til responsen.

Kritikken av Seyles støttes av Lazarus og Folkman (1984) i forhold til antakelsen om at alle individ angivelig reagerer likt på de samme ytre påvirkninger. De mener at individets egne vurderinger av disse ytre påkjenningene vil være utslagsgivende for hvordan det benytter sine ressurser og muligheter for å mestre situasjonen (Einarsen og Skogstad, 2011). De formulerte stress til å være en spesiell relasjon mellom en person og omgivelsene som oppstår som følge av denne personens vurdering. Relasjonen innebærer at det enten stilles krav til eller overskrider personens ressurser og setter hans eller hennes velvære i fare (Einarsen og Skogstad, 2011). De har i senere forskning innen samfunnsfagene fått bredt gjennomslag for denne definisjonen (Einarsen og Skogstad, 2011).

Denne litt vide definisjonen støttes også av Ganster og Rosen (2013), men de foretrekker en definisjon med noe større fokus på individets helse. Stress er i følge dem, prosessen hvor arbeidsplassens psykologiske erfaringer og krav forårsaker både kort- og langsiktige endringer for både mental og fysisk helse. De underbygger dette med å vise til multiple studier som har funnet at både fysiske og psykiske konsekvenser kan oppstå samtidig hos individet, som respons på stressorer i arbeidshverdagen (Ganster og Rosen, 2013). Dette støttes av blant annet av Bech et al., (2002) og Mark og Smith (2008) når de peker på at når stress ikke blir håndterbart og individet ikke opplever mestring, blir det negativt og går på bekostning av jobbtilfredsheten. Stress kan utvikle seg til helseplager, angst, depresjon og sykdom, som kan gi sykefravær (Bech et al., 2002, Mark og Smith, 2008). Dette kan indikere en utvikling innen forskning som i sterkere grad relaterer stress til konsekvenser for helsen.

Antakelsen om at alle stressorer, som kan påvirke fra omgivelsene, blir kognitivt vurdert har blitt utfordret i senere tid (Ganster og Rosen, 2013). Imidlertid ser det ut til at det er liten uoverensstemmelse om at virkningen av disse får sine utslag primært som et resultat av hvordan mennesker oppfatter og evaluerer dem. Kjernen i debatten ligger mer på om det

enkelte mennesker vurderer en potensiell faktor ulikt og at dette beror på mange forhold, eksempelvis tidligere erfaringer og kulturelle forskjeller (Ganster og Rosen, 2013).

Denne kognitive innfallsvinkelen gir en forståelse for hvordan stressorer kan påvirke oss på bekostning av balansen i hverdagen, men gir ingen antakelse om mulige faktorer i arbeidsmiljøet som kan utgjøre en årsak til stress. Det beskrives i flere kilder som et viktig tema i dagens forskning: Å identifisere hvilke spesielle trekk eller faktorer ved arbeidsmiljøet som betyr mest som årsak til at stress oppleves av arbeidstakerne (Ganster og Rosen, 2013, Koslowski, 1998, Hobfoll, 1989).

Omstilling

Omstilling som begrep er valgt benyttet i denne oppgaven fordi det er meget godt innarbeidet i Forsvarets organisasjon. Omstilling forstås her som organisatorisk endring og når den er gjennomført vil organisasjonen framstå med forskjellige trekk på to ulike tidspunkt (Jacobsen og Thorsvik, 2007).

Endring i organisasjoner kan bestå av følgende forhold: Endring i organisasjonens struktur, kultur, oppgave, teknologi og/eller mål og strategi. Videre handler det om endring av atferdsprosesser så som produksjon, kommunikasjon, beslutning og atferd (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Forandringer i tilværelsen krever tilpasningsevne, noe mennesket til en viss grad har (Bech et al., 2002). Mye tyder imidlertid på at vi ikke klarer å tilpasse oss alle psykososiale stressfaktorer som følger med det moderne livs foranderlighet, eksempelvis kan det være stress på arbeidsplassen (Bech et al., 2002). Dette kan være årsaken til at det svært ofte oppstår motstand mot endring (Jacobsen og Thorsvik, 2007, Ford et al., 2008).

Motstand er en form for konflikt (Ford et al., 2008). Imidlertid har det vist seg at konflikt også kan være en styrke og bidra til et forbedret resultat, ikke bare kvalitetsmessig for beslutningene, men også for eierforholdet som arbeidstakerne har til beslutningene når disse skal implementeres. Ford et al., (2008) argumenterer i sin artikkel for to teoretiske innfallsvinkler for å forstå endring relatert til motstand. Den ene retningen som en styrke, altså noe positive, i tilnærming til fenomenet tilfredshet. Den andre som følelsesmessig negativ og skadelig, i tilnærmingen til fenomenet stress (Ford et al., 2008). Utfordringen ligger derfor i å bygge positivitet for å fremme jobbtildfredshet inn i endringsarbeidet, noe som vil motvirke risikoen for negativ utvikling, belastning og stress.

Krav-kontroll-sosial støtte modellen

Behovet for mer informasjon om arbeidsrelatert psykososial risiko i forhold til ansattes helse var bakgrunnen for at Karasek og Theorell i 1979 utviklet Krav-kontroll modellen. Den

er trolig en av de mest sentrale modeller de siste 20 år (Ganster og Rosen, 2013) og har blitt ansett som et av hovedverktøyene for å kunne forutsi psykososiale helseeffekter av jobbsituasjoner, særlig høyt blodtrykk og hjerteproblemer (Kosłowski, 1998). Basert på Johnsen's forskning og avhandling i 1986, innkorporerte de i 1990, dimensjonen sosial støtte i sin opprinnelige modell til en utvidet variant med tre dimensjoner, Krav-kontroll-sosial støtte modellen.

Denne modellen gir en enkel forståelse av sammenhengen mellom arbeidets krav og den kontrollen individet har over og i arbeidet (Bech et al., 2002) og legger til grunn at jobbmessig sosial støtte kan understøtte håndteringen av høystress jobber på en positiv måte, ved å forebygge eller virke som buffer for den antatte skadelige effekten som disse typer jobber har (Van Yperen og Hagedoorn, 2003). Modellen er basert på forutsetningen om at høy belastning oppstår og stress med helserisiko kan utvikle seg dersom store krav i jobben kombineres med liten kontroll. Årsaken til dette forklares med at for mange krav utløser en form for stressrespons hos den enkelte i de situasjonene han opplever ikke å ha ferdigheter eller innflytelse nok til å kunne ivareta jobboppgavene. Motsatt, dersom store krav i jobben kombineres med høy grad av kontroll i arbeidet, vil det oppstå en positiv og utfordrende situasjon. Det antas at denne situasjonen har store muligheter for læring, utvikling og jobbtilfredshet.

Krav

Modellen fokuserer på psykologiske krav i jobben, definert som psykologiske stressorer, tilstede i arbeidets omgivelser. Dette er eksempelvis høyt arbeidstempo, tidspress, vanskelig og mentalt krevende arbeid (Jonge og Kompier, 1997). Videre faller krav til nye ferdigheter og krav om ny kompetanse eller oppdatering av gammel inn under begrepet. Krav til raske og eventuelt kompliserte beslutninger og krav til sosial kompetanse faller også inn under modellens bruk av ordet krav i jobbsituasjoner (Dallner et al., 2000).

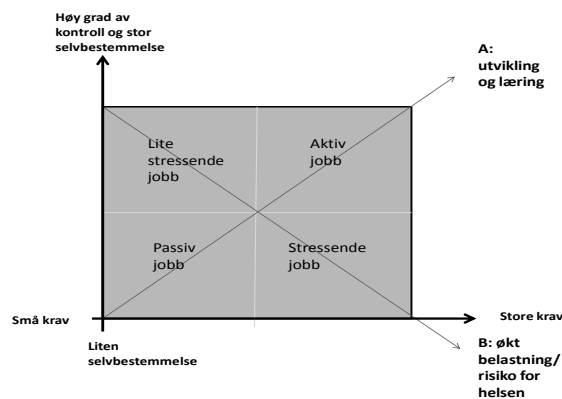
Kontroll

Kontroll skal her forstås som det engelske ordet control, altså styring eller beherskelse (Bech et al., 2002). I modellens sammenheng beskriver ordet det handlingsrommet for beslutninger som en arbeidstaker har over arbeidsoppdraget sitt i løpet av arbeidsdagen. Dette omfatter to teoretisk distinkte konstruksjoner. For det første arbeidstakerens autoritet til å fatte beslutninger i egen jobb. For det andre, i hvor stor grad arbeidstakeren har mulighet til å benytte hele bredden i sin kompetanse for å utføre jobben (Jonge og Kompier, 1997). Det handler om arbeidstakerens egenkontroll og ikke den kontroll og styring som han er underlagt av arbeidsgiver.

Sosial støtte

Sosial støtte beskrives innholdsmessig som det allmenne nivået av hjelpsom sosial interaksjon som er tilgjengelig i arbeidssituasjonen fra både kolleger og overordnede (Jonge og Kompier, 1997). Det er i denne sammenheng viktig å skille mellom sosiale kontakter og grunnleggende sosial støtte, som kjennetegnes av at relasjonene i nettverket har en viss fortrolighet og dybde i den menneskelige kontakten (Bech et al., 2002). Det er altså avgjørende at det er en viss kvalitet på samværet for at det skal falle inn under betegnelsen.

Krav-kontroll-sosial støtte modellen visualiseres under, men dimensjon sosial støtte blir ikke synliggjort i denne.



Figur 3: Krav-kontroll-sosial støtte modellen oversatt fra Jonge og Kompier (1997) og Bech et al., (2002)

Modellen viser fire typer jobb som kan oppstå:

Passiv jobb innebærer at arbeidstakeren har et arbeid der det stilles svært lave psykiske og fysiske krav til han. Han har også meget liten innflytelse på egen arbeidssituasjon.

Lite stressende jobb innebærer at arbeidstakeren har et arbeid med høy grad av innflytelse. Kravene er imidlertid ikke særlig høye eller mange. Dette gir en lite utfordrende arbeidssituasjon med marginale muligheter til faglig og personlig utvikling.

Stressende jobb innebærer at arbeidstakeren har et arbeid der det stilles svært høye krav, men med svært liten mulighet til å øve innflytelse. Dette fører til høy belastning og en stressende situasjon med risiko for sykdom.

Aktiv jobb innebærer at arbeidstakeren har et arbeid der det stilles svært høye krav, men han har høy grad av kontroll på eget arbeid. Denne kontrollen gir mulighet for en regulerende mekanisme i forhold til belastningen. Resultatet er en positiv, utfordrende situasjon med muligheter for personlig utvikling og læring.

KKS modellens hypoteser

Modellen bygger på forutsetningen om den interaktive effekten mellom dimensjonene og hypotesene som da kan utledes er at:

- Den mest gunstige arbeidssituasjonen oppstår med høye krav, høy kontroll og god sosiale støtte. Effekten, diagonal A, er utvikling, læring og store muligheter for jobbtilfredshet (Jonge og Kompier, 1997, Bech et al., 2002).
- Den mest ugunstige arbeidssituasjonen oppstår med en kombinasjon av høye krav, svært liten kontroll og lite sosial støtte. Effekten, diagonal B, er økt belastning med risiko stress og helseplager (Jonge og Kompier, 1997, Bech et al., 2002).

Forskning og kritikk av KKS modellen

Gjennom søk i litteratur finner jeg at det gjennom tiden er gjort svært mange studier relatert til modellen. Dette er både studier som forsøker å teste modellen, men også studier som benytter dens rammeverk i søken etter svar.

Modellen indikerer at sosial støtte kombinert med høye krav og høy egenkontroll kan være med på å fremme motivasjon, jobbrelatert velvære og opplevelsen av jobbtilfredshet (Koslowski, 1998). Jobbmessig sosial støtte kan så å si være en beskyttelse for arbeidstakeren mot den verste effekten av stress (Wood et al., 2010). Eksempelvis er det funnet at sosial støtte i organisasjonen og kontroll i jobben har modererende effekt på forholdet mellom arbeidsbelastning og følelsesmessig bekymring, engstelse og blodtrykk. Motsatt, for de individene som rapporterte om mindre sosial støtte og kontroll i jobben fant man en sterkere indikasjon, eksempelvis økning i blodtrykk når individet gjorde tilpasning for å takle stresset (Ganster og Rosen, 2013). Allikevel er det reist kritikk mot effekten av sosial støtte inn i en jobbsituasjon og det hevdes at det også kan bli for mye av den og da kan den virke nedverdiggende og i ytterste konsekvens være snakk om mobbing.

Van Yperen og Hagedoorn (2003) stiller spørsmålet om enten jobb kontroll eller sosial støtte eller om begge kan forhindre de ansatte som møter høye jobb krav fra å bli utmattet og utslitt. Videre om disse to jobbetingelsene kan forsterke indre motivasjon. De peker på at mønsteret i funnene går i retning av at når kravene i jobben øker er det nødvendig enten med høy kontroll eller sosial støtte for å forsterke den indre motivasjonen til arbeidstakerne. Studien deres tyder på at spesielt høy jobb kontroll reduserer utmattelsesfaren i svært krevende jobber.

Andre studier har funnet, at mens det kan se ut som jobbkrav isolert sett virker som en stressfaktor så virker jobb kontroll som en demper på stress (Koslowski, 1998). I den senere tid trekkes kritikken noe lenger og da betraktes jobb kontroll bare som en av flere faktorer som enten virker som en buffer for effektene som jobbkravene har på jobbtilfredsheten eller at jobb kontroll har sin egen positive effekt (Ganster og Rosen, 2013).

Modellen har også vært kritisert for å ha utfordringer med operasjonaliseringen. Målingene blir som oftest gjort gjennom selvrappoterende spørreskjema, som i seg selv blir en subjektiv vurdering av egen situasjon. Kritikken går på at det burde være mer objektive variabler for målingene. Denne kritikken støttes bare delvis av andre forskere, da de mener at et skille mellom subjektive og objektive variabler antakeligvis ville føre til at man ikke ville måle det samme (Koslowski, 1998, Jonge og Kompier, 1997). Jonge og Kompier (1997) konkluderer sin kritiske gjennomgang av KKS modellen med at selv om det finnes en mengde kritiske kommentarer til modellen så holder dens kjerneforståelse fremdeles stand (Jonge og Kompier, 1997).

Ganster og Rosen (2013) viser til flere studier som nylig har undersøkt ulike dimensjoner ved KKS modellen. De konkluderer med at det på konsekvent basis er sterke bevis for at både høye krav og lav kontroll hver for seg er assosiert med både kliniske og psykiske helseproblemer. Men det er mindre klart om kontroll faktisk har en buffer effekt i forhold til høye krav.

Sykefravær

I denne oppgaven forstås sykefravær som fravær fra jobben på grunn av nedsatt arbeidsevne der fraværet enten er egenmeldt eller legeattestert. Sykefraværet er under nøye oppfølging og fremstilles som oftest i statistikker som et prosenttall, som gir et bilde på tapte arbeidsdager gjennom prosentvis sykefravær av avtalte arbeidsdager. Imidlertid viser det seg at det kan ligge mange forhold bak dette prosenttallet som faktisk kan føre til at det blir misvisende (Einarsen og Skogstad, 2011).

Det er gjort mye forskning på årsaker til sykefravær. Tall fra 2011 fra Statistisk sentralbyrå viser at sykefraværet i de fleste sektorer er økende, spesielt blant kvinner (Solvang, 2011). Vi vet også at den overveiende mengden av sykefraværet i Norge gjennom flere år er knyttet til plager og smerter i muskel- og skjelettsystemet og lettere psykiske lidelser (Arbeidsdepartementet, 2010). Imidlertid viser det seg å være vanskelig å peke på direkte årsakssammenhenger for hva økningen av sykefraværet kan skyldes (Solvang, 2011).

Selvfølgelig er mange forhold så å si selvforklarende, mens andre har sin årsak i det mer diffuse. For arbeidsgiver er fokus spesielt rettet mot årsaker knyttet til helseskadelig eksponering på arbeidsplassen. Normalt har arbeidsgiver stor interesse av å forbygge arbeidsrelaterte sykdommer og skader. Dette først og fremst av økonomiske hensyn. Imidlertid signaliseres også en holdning fra mange, der omsorgen for ansatte og kollegaer kommer til uttrykk gjennom arbeidsplassens ivaretagelse uansett hvilke årsaker som ligger til

grunn for helsebelastning og sykdom. Dette er i tråd med hva regjeringen og lovgivende myndigheter vektlegger i et samfunnsøkonomisk perspektiv der siktemålet er å unngå uførepensjonering og utstøting fra arbeidslivet (Arbeidsdepartementet, 2010).

Fra en undersøkelse i Sverige forklares sykefraværet for en stor del med dårlig psykososialt arbeidsmiljø (Harung, 2010). Økende krav og stress i jobben med stadig større vansker med å innfri forventningene, er en av de rapporterte forklaringene. Videre er høyt arbeidstempo og for liten medbestemmelse over arbeidsmengden, forhold som siden midten av 1990 tallet stadig oftere ble meldt som årsaker til sykefraværet. Disse funnene samsvarer med flere andre studier (Harung, 2010). Eksempelvis stadfestet statistikk fra 2005-2006 i England at arbeidsrelatert stress, depresjon og angst forårsaket store kostnader og tjuefire millioner arbeidsdagers sykefravær i perioden (Mark og Smith, 2008).

Sykefraværsordningen gir økonomisk trygghet til arbeidstakerne ved at den gir rett til sykepenger som kompensasjon for bortfall av arbeidsinntekt fra første fraværsdag. Det er trolig ingen som er uenig i at Norge har en meget god ordning her. utfordringen ligger heller i finansieringen av den. Derfor vil det alltid være av interesse for noen, eksempelvis arbeidsgivere eller politiske aktører, å redusere kostnadene. Resultatet er et sterk og vedvarende fokus på sykefraværet i arbeidslivet.

Egen forskningsmodell sett i lys av det teoretiske grunnlaget

Jeg vil i denne delen av oppgaven ta utgangspunkt i egen forskningsmodell og diskutere den i lys av det teoretiske grunnlaget. Hver bolk rundes av med en utledet hypotese. Kapittelet avsluttes med hypoteser om hvilken effekt jobbtilfredshet og stress kan ha på sykefraværet.

Krav i jobben som årsak til stress og jobbtilfredshet

Kravene som møter oss i jobben kan grovt deles inn langs dimensjonene kvantitative og kvalitative krav (Einarsen og Skogstad, 2011). Eksempelvis forventer jeg i min undersøkelse å finne at mengden arbeidsoppgaver kan være svært store i forhold til tid tilgjengelig. Tilsvarende er oppdukkende frister, krav til ny kompetanse og krav til nye roller forventet. Dersom dette er riktig kan det tyde på en jobbsituasjon med øket belastning og risiko for stress for disse arbeidstakerne i forbindelse med omstillingen.

Kvalitative krav fokuserer på tilstrekkeligheten i selve jobbutførelsen. Det er informert om de krav, til store deler av arbeidstakerne, som er nødvendig i forhold til tilegning av nye ferdigheter og ny kompetanse, eksempelvis i forbindelse med innføring av nytt HRM system i Forsvaret. Dette kan bli en belastende jobbsituasjon som kan medføre fare for stress, men det

er også mulig at det kan bli en positiv lærende og utviklende situasjon med stor grad av jobbtillfredshet. Variabelen for positiv eller negativ utvikling av jobbsituasjonen kan da i følge KKS modellen være om mulighet for selvbestemmelse over og i egen arbeidssituasjon, er tilstede eller ikke.

Risikofylte jobber der eget eller andres liv står i fare eller det å ha arbeidsoppgaver og ansvar for store ressurser finnes det mange av i Forsvaret. Disse jobbene relateres ofte til kvalitative krav. Blant annet øves det kontinuerlig slik at personen blir autorisert for å kunne gjøre egen jobb, eksempelvis det å være skarpskytter eller pilot. Slike jobber kan passe inn i modellens kategorisering for både aktive jobber med mulighet for jobbtillfredshet, men de kan også utvikle seg til å bli belastende arbeidssituasjoner med risiko for stress og sykdom. Det er dokumentert at det finnes arbeidstakere som både er blitt syke, men også arbeidsuføre som følge av belastninger i jobbsituasjonen, eksempelvis posttraumatisk syndrom i etterkant av utenlandsoperasjoner.

Krav til sosiale ferdigheter kan være utfordrende i en situasjon med høy utskiftning av arbeidstakerne. Innad i Forsvaret er dette et kjent forhold, som et resultat av ordningene for å disponere personellet, men også som resultat av omstillingen. Det å ha ferdigheter til å etablere kontakt kan derfor være svært positivt i et forebyggende perspektiv, men også fordi mange av arbeidsoppgavene blir mest effektivt løst i samarbeid med andre, noe som understøttes av Fafo rapportens (2006) tese: ”Produktiviteten til den humane kapital avhenger av den sosial kapital” (Hernes, 2006 : 32).

Det viser seg at alle arbeidstakere opplever rollekrav i hverdagen. Rollekrav har sitt utspring i det sosiale systemet og kan beskrives som det sett av krav og forventninger som omgivelsene retter mot arbeidstakeren i jobbsituasjonen. Eksempelvis kan rollekrav komme fra kolleger, overordnede, samarbeidspartnere og fra heimen (Einarsen og Skogstad, 2011). Når den enkelte møter rollekrav som ikke kan imøtekommes, oppstår rollestress. Kilder til denne type stress kan være både rollekonflikter, rolleklarheter og rolleoverbelastninger. Et eksempel er forventninger som kommer til uttrykk ved sjefsskifter og typisk skifter i lederposisjoner, men også jobbskifter generelt. På grunn av den store jobbrotaasjonen, forsterket i forbindelse med omstillingen, er disse situasjonene svært vanlig i det militære systemet. For store forventninger er en belastning i jobben, men for små forventninger kan også være belastende (Einarsen og Skogstad, 2011). Resultatet kan da bli en utvikling langs den negative stressdiagonalen. Motsatt vil innfrielse av forventningene kunne gi utvikling og jobbtillfredshet.

Hypotese: På bakgrunn av denne teoretiske gjennomgangen og mine egne observasjoner som ansatt og leder, kan følgende hypotese utledes: Jo større krav som stilles, jo mer stress og jo mindre jobbtilfredshet vil ansatte oppleve.

Kontroll i jobben som årsak til stress og jobbtilfredshet

Kontroll beskrives som handlingsrommet for beslutninger som omfatter arbeidstakerens autoritet til å fatte beslutninger i egen jobb og i hvor stor grad han har mulighet til å benytte hele bredden i egen kompetanse for utførelsen av jobben. Når denne forståelsen legges til grunn vil det være avgjørende i omstillingssituasjonen å etablere riktig og tilstrekkelig med ferdigheter og kompetanse for derigjennom å oppnå autoritet for utøvelse av kontroll. Den som besitter kunnskap er i stand til å lede, seg selv og andre, nettopp fordi de oppfattes som kunnskapsrike. Mange, kanskje de fleste både søker og følger råd fra eksperter (Martinsen(red), 2009). Kontrollbegrepet har derfor nær sammenheng med begrepet makt. Arbeidstakere med den riktige kompetanse besitter ekspertmakt og gjennom denne har de kontroll over beslutningen. Disse arbeidstakerne synes i følge KKS modellen å ha stort potensial for å utvikle jobbtilfredshet i aktive jobber. På den annen side hevdes det, at det å inneha kompetanse først og fremst uttrykker individets atferds- eller handlingspotensial ikke faktisk handling (Lai, 2004). Dersom flere personer besitter samme kompetanse og ekspertise, vil de helt sikkert utføre samme oppgave på forskjellig vis. Det betyr at anvendelsen av tilegnet kompetanse vil være person- og situasjonsavhengig (Lai, 2004). Opplevelsen av å ha kontroll eller ikke, likeså. Den arbeidstakeren som klarer å balansere på diagonalen A, aktiv jobbsituasjon, og benytte sin forståelse og kompetanse og derigjennom autoritet til å utøve kontroll i egen arbeidssituasjon, vil i følge modellen kunne oppnå utvikling og læring med en opplevelse av jobbtilfredshet. Motsatt, med manglende kontroll kan det bli en jobb med høyt stress og med risiko for helseplager og sykefravær.

Forsvaret har mandat til spesielle jobbsituasjoner, eksempelvis internasjonale operasjoner. Her kan arbeidstakernes kontroll bli avgjørende for utfallet. Det er oppgaver som kan plasseres i modellens område for jobber med høyt stressnivå. Eksempelvis det å mangle kontroll i de arbeidsoppgaver som setter eget og andres liv i fare er åpenbart en faktor til alvorlig stress. Dette stresset kan omfatte mange, og kan så å si smitte til flere i organisasjonen, siden det som oftest er mange involvert i denne typen arbeidsoppdrag.

Siden kontroll også dreier seg om muligheten til selv å velge hvilke egne ferdigheter som skal benyttes i arbeidet og om innflytelse på de beslutningene som skal tas på overordnet nivå er det vanlig å differensiere begrepet i seks sentrale kontrollområder (Einarsen og

Skogstad, 2011). I tillegg til kontrollen over arbeidsoppgavene og utførelsen, er kontroll over arbeidstidsordningen, eksempelvis ved utnyttning av fleksitid antatt som en positiv ordning. Videre legges til grunn at kontroll over det fysiske miljøet eksempelvis om arbeidstakeren selv kan velge sted og utforming og eventuelt påvirke dette, eller kunne velge fjernkontor eller hjemmekontor som positive kontrollfaktorer. Sett i lys av KKS modellen kan det tenkes at denne typen kontroll vil plassere arbeidstakeren langs diagonalen for en aktiv jobb og føre til jobbtilfredshet.

Kontroll over det sosiale miljøet er spørsmålet om arbeidstakeren selv kan velge hvor mye og hvilken type kontakt han ønsker med sine kolleger (Einarsen og Skogstad, 2011). Påtvunget sosial kontakt kan oppleves som belastende i følge modellen. Det og ikke selv kunne velge omfang og kvalitet på sosial kontakt i arbeidshverdagen antas å kunne utvikle seg til konflikt med stress og sykdom. Sosial støtte fra nærmeste sjef er noe jeg antar de fleste arbeidstakere har som forventning. Dersom disse forventningene ikke oppfylles oppleves dette trolig som negativt og kan ha potensial i seg til en belastning. Det kan være at slike situasjoner kan oppleves som en manglende kontroll i denne relasjonen.

Medbestemmelse som en type kontroll, dreier seg om å øve innflytelse eller påvirke de beslutningene som skal tas (Einarsen og Skogstad, 2011). Det handler blant annet om i hvilken grad medbestemmelsen kan føre til påvirkning av organisasjonens mål, strategier og beslutninger. Endrings- og omstillingsprosesser i arbeidslivet er ett av områdene hvor medbestemmelsens utførelse beskrives nøye og ved hjelp av prosedyrer. Hvor stor påvirkningskraft og medbestemmelse opplever arbeidstakerne at de har i endringssituasjoner? Det kan være at usikkerheten i seg selv, det og ikke vite hva som blir utfallet for meg, kan være den største kilden til stress. Imidlertid, innflytelse på beslutningstakingen, vil i følge KKS modellen motvirke stressresponser.

Hypotese: På bakgrunn av denne teoretiske gjennomgangen og mine egne observasjoner som ansatt og leder, kan følgende hypotese utledes: Jo større kontroll i jobben, jo mindre stress og jo mer jobbtilfredshet vil ansatte oppleve.

Sosial støtte i jobben som årsak til stress og jobbtilfredshet

Sosial støtte beskrives innholdsmessig som det allmenne nivået av hjelpsom sosial interaksjon som er tilgjengelig i arbeidssituasjonen fra både kolleger og overordnede (Jonge og Kompier, 1997). Det er her sentralt at relasjonene har en viss fortrolighet og dybde for å falle inn under begrepet (Bech et al., 2002).

Det er vanlig å skille mellom fire perspektiver på sosial støtte der det første handler om hvor mange sosiale bånd individet har i det sosiale nettverket og hvordan kan de benyttes. Det andre tar for seg det sosiale samspillet og belyser kvaliteten på relasjonene. Det tredje perspektivet vektlegger opplevelsen den enkelte har, på om det finnes sosial støtte tilgjengelig for meg. Det siste belyser den faktiske mottatte sosiale støtten som dimensjon (Einarsen og Skogstad, 2011). Innenfor disse perspektivene kan den sosiale støtten bestå av instrumentell-, informasjons-, vurderings- og følelsesmessig støtte.

Sosial læring og tilpasning foregår gjennom hele livet og mellommenneskelig samspill erfarer vi alle som et gode, men også som vanskelig og belastende. Dette er også kjernen i det sosiale samspillet på en arbeidsplass. Så lenge vi har det bra og fungerer godt på jobben er vi kan hende ikke de positive sidene ved trivselen bevisst. Det framgår av en serie med studier at sosial støtte faktisk har en rekke positive effekter for helse, trivsel og som forebyggende på en del stress (Einarsen og Skogstad, 2011). Dersom noen da opplever å bli neglisjert og utestengt fra det sosiale fellesskapet på jobben, kan effekten bli dårligere trivsel, økt stress, mer sykdom og høyere dødelighet når de negative forholdene forbundet med manglende sosial støtte og nettverk opptrer (Bech et al., 2002).

Sosial støtte ser også ut til generelt å ha en fordelaktig effekt i arbeidshverdagen (Ganster et al., 1986). Et vanlig skille går allikevel mellom å studere direkte effekter av sosial støtte og såkalte støtputeeffekter. Når sosial støtte påvirker balansen mellom krav og ressurser på en sånn måte at den er direkte med på å forhindre at stress oppstår, uavhengig av situasjonen handler det om de direkte effektene (Bech et al., 2002, Einarsen og Skogstad, 2011, Jonge og Kompier, 1997). Støtputeeffektene eller buffervirkningene oppleves i situasjoner der sosial støtte virker som en buffer på de negative virkningene som stressreaksjonen utløser (Bech et al., 2002, Einarsen og Skogstad, 2011, Jonge og Kompier, 1997).

Denne todelingen gir viktige implikasjoner for den praktiske organiseringen av en arbeidsplass. Eksempelvis i den krevende omstillingssituasjon vil direkte effekter av sosial støtte kunne høstes ved å ha fokus både på en reduksjon av belastende jobber og rollefunksjoner, eksempelvis å unngå konfliktskapende og tvetydige forhold med en understøttelse av positive faktorer som bruk av kompetanse, ferdigheter og sosial støtte (Ganster et al., 1986). Dette synes å samsvare med KKS modellens forståelse.

Det finnes lite dokumenterende materiale på at noen grupper individer vil dra fordeler av å motta sosial støtte, mens andre ikke vil det (Ganster et al., 1986). På denne bakgrunn kan det antas at arbeidsgiver ikke bør nekte de ansatte som ønsker en økning i sosial samhandling dette, med den begrunnelse at det ikke vil gi noen positiv effekt i produksjonen (Ganster et al.,

1986). Det handler om å ta ut den sosial kapitalen som arbeidsplassen forvalter når det er behov. Sosial kapital for individet vil her kunne forstås som det potensial som ligger i individets vurdering av relasjonen som verdifull for ham, sett i forhold til å få tilgang på informasjon eller hjelp til egen oppgave eller bare som en enkel uformell sosial prat (Luchman og Gonz'ales-Morales, 2013, Bech et al., 2002). I en situasjon med omstilling, som kan være uoversiktlig og krevende, synes det spesielt viktig å ta disse funnene i betraktning og legge til rette for sosiale utvekslinger i et stressforebyggende perspektiv.

Det kan ut fra dette være lett å tro at all sosial støtte er positiv, også fordi støtte er et positivt ladet ord. Allikevel kan det være at noen arbeidstakere betrakter sosial støtte som negativt fordi de det oppleves som et nederlag å trenge støtte for å mestre jobbe. Det kan også finnes situasjoner der sosial støtte bærer preg av destruktive elementer (Einarsen og Skogstad, 2011). Dette kan dreie seg om systematiske handlinger eller mer tilfeldige, enkeltstående situasjoner. I et miljø der støtte er vanlig kan det være vanskelig å være den som ikke mottar denne og enda vanskeligere å nå fram med denne opplevelsen. Kanskje det å bli oversett og neglisjert eller verbalt overhøvet er det som skjer. Seksuell trakassering kan ha mange uttrykk, likeså mobbing. Det er dokumentert en rekke systematiske sammenhenger mellom opplevd mobbing og destruktiv ledelse på den ene siden og blant annet stressreaksjoner og depressivitet på den andre (Einarsen og Skogstad, 2011).

Hvordan den enkelte opplever belastningen i arbeidshverdagen er i høy grad avhengig av graden av sosial støtte (Bech et al., 2002). En av de viktigste sosiale relasjonene ved en arbeidsplass er antakeligvis mellom sjef og arbeidstaker. Dersom denne skulle fungere dårlig, man får ikke hjelp og støtte eller kanskje konfliktskapende, er det stor sannsynlighet for at utfordringer forplanter seg til andre forhold. Eksempelvis kan kravene til arbeidstakeren bli uklare og hans innflytelse svekkes, noe som igjen kan gå ut over jobbtilfredsheten og heller utvikle seg i retning av å bli stressende. På den andre siden vil det kunne virke som en buffer på de negative virkningene som stressreaksjonen utløser, at sjefen ser medarbeiderens behov med følelsesmessig engasjement. Dette samsvarer med KKS modellens forståelse.

Hypotese: På bakgrunn av denne teoretiske gjennomgangen og mine egne observasjoner som ansatt og leder, kan følgende hypotese utledes: Jo mer sosial støtte i arbeidshverdagen, jo mer jobbtilfredshet og jo mindre stress vil ansatte oppleve.

Kompetanse som årsak til stress og jobbtilfredshet

Kompetanse kan defineres som ”de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål” (Lai, 2004 : 48).

Kompetanse er selve inngangsdøra til å ha en jobb i Forsvaret og også nøkkelen til å kunne gjøre krav på og konkurrere seg til en jobb i omstillingsprosessen. Det er derfor nesten alltid positivt å inneha kompetanse. Allikevel kan resultatet bli at dersom arbeidstakeren i omstillingssituasjonen ikke har riktig kompetanse kan han risikere å bli overtallig. Som størrelse er kompetansen relativt lett å måle og avrenses.

Kompetanse handler om å gjøre seg i stand til å mestre oppgavene, ha kontroll over dem, men også det å definere sine mål (Lai, 2004). I forlengelsen av dette blir det helt sentralt for den enkelte å søke å gjennomføre ønsket kompetanse for å nå sine mål og gjennom mestring oppleve at jeg som arbeidstaker har kontroll. Dette vil i følge KKS modellen kunne gi en aktiv jobbsituasjon med utvikling og store muligheter for jobbtilfredshet.

Forsvaret har definert kompetanse som satsingsområde. I medarbeiderundersøkelsen (2013) snakkes det om Kompetansereformen som prioritert satsingsprosjekt med målsetning om å skulle tilrettelegge for en differensiert og fleksibel karrierevei, med mulighet både for bredde- og dybdekompetanse (Forsvarsstaben, 2013). Dette skaper med stor sannsynlighet ganske store forventninger i organisasjonen om muligheter for ønsket kompetanseutvikling. Sammenfallende er det stor oppmerksomhet på kompetanseutvikling i arbeidslivet og det blir i dette perspektivet både politisk, kulturelt og ledelsesmessig korrekt i tiden å satse på kompetanse (Lai, 2004). Dette fokuset gir sterke signaler om viktigheten av å inneha kompetanse. Imidlertid finnes alltid hindringer på veien for å innfri skapte forventninger. Slik jeg har observert for Forsvaret er det økonomi og tidspress som spesielt er tersklene for å få tilgang. Manglende innfrielse av forventninger og muligheter til kompetanse- utvikling og -heving, vil med stor sannsynlighet kunne føre til redusert mestring, dårligere motivasjon og negativitet i arbeidshverdagen. I følge KKS modellen er dette jobbsituasjoner som kan gi en utvikling langs den negative stressdiagonalen og ende med stressbelastninger helseproblemer.

Hypotese: På bakgrunn av denne teoretiske gjennomgangen og mine egne observasjoner som ansatt og leder, kan følgende hypotese utledes: Jo bedre kompetanse, jo mer jobbtilfredshet og jo mindre stress vil ansatte oppleve.

Tilhørighet som årsak til stress og jobbtilfredshet

Tilhørighet i arbeidssituasjonen relaterer seg til om arbeidstakeren har sammenfallende verdier med den arbeidsplassen står for, og det å ha lojalitet for å yte sitt beste, et ønske om å være en del av den og være positiv i sin omtale. Forsvaret som virksomhet er samfunnets garantist for frihet og selvstendighet. Det betyr at organisasjonen skal forsvare Norge, men samtidig være et verktøy for den politiske viljen. Forsvarets verdigrunnlag kan derfor betraktes som en av forutsetningene for eksistensen av Forsvaret, men også som et grunnleggende syn for hvordan jobben skal gjøres. Med andre ord helt essensielt for organisasjonen. Det å jobbe i Forsvaret betyr på denne bakgrunn en forpliktelse til å utføre sin jobb i samsvar med etiske perspektiver, kjerneverdier og holdninger som samsvarer med de som Forsvaret har utarbeidet. Tilhørighet i ordets betydning her, blir derfor en svært sentral størrelse for de som er arbeidstakere i Forsvaret. Dersom arbeidstakeren har annet verdi syn, som skal forsvares, kan dette være en utfordring med risiko for stress og helseplager. Dette vil kunne forsterkes i en omstillingssituasjon. På den annen side, ved sammenfallende verdi syn antas det at virkelighetsoppfatningen og samhandling med kollegaer vil utvikles i felles retning og gi utvikling og læring slik KKS modellens diagonal A legger til grunn. Dette vil kunne gi jobbtilfredshet og et ønske om å snakke positivt om arbeidsplassen sin.

Hypotese: På bakgrunn av denne teoretiske gjennomgangen og mine egne observasjoner som ansatt og leder, kan følgende hypotese utledes: Jo mindre tilhørighet til jobben, jo mer stress og jo mindre jobbtilfredshet vil ansatte oppleve.

Hypoteser om hvilken effekt jobbtilfredshet og stress kan ha på sykefraværet.

På bakgrunn av ovenstående gjennomgang og mine egne observasjoner som ansatt og leder, kan følgende hypoteser utledes:

Hypotese: Jo mer jobbtilfredshet ansatte opplever, jo mindre sykefravær i jobben.

Hypotese: Jo mer stress ansatte opplever, jo mer sykefravær i jobben.

4 Metode

I dette kapittelet skal jeg redegjøre for de fremgangsmåter jeg vil benytte meg av for å kunne svare på forskningsspørsmålet for denne studien som er: I hvilken grad er det jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner? Hvilke årsaker kan ligge til grunn for opplevelsen av dem og hvilken effekt kan de ha på sykefraværet?

For å kunne klare dette vil jeg benytte foreliggende kvantitative data fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse sammenholdt med data fra egen kvalitativ undersøkelse. Dette innebærer at jeg vil gjennomføre en design-triangulering.

Utgangspunktet er at jeg søker å trenge dypere ned i materialet enn de foreliggende data fra medarbeiderundersøkelsen gir mulighet for. Målsetningen er å finne ut hvordan ansatte ved avdelingen forstår, opplever og tolker sin arbeidssituasjon, relatert til jobbtilfredshet og stress, spesielt sett i lys av omstillingen. For å finne ut av dette vil jeg gjennomføre en undersøkelse med kvalitativ metode som vil kunne utdype og utfylle den ekstensive delen. Kvalitativ metode har sin styrke i at funnene på grunn av sin detaljrikdom og nyansering gir høy relevans (Jacobsen og Thorsvik, 2007). Jeg vil så kombinere og sammenligne egne funn mot resultatene fra medarbeiderundersøkelsen.

Det er viktig for meg å være åpen for innspill og overraskende informasjon. Denne noe eksplorerende tilnærmingen ligger befestet i den foregående teoretiske redegjørelsen gjennom bevisstheten for den mangfoldighet som ligger i det enkelte individets affektive og kognitive dimensjon. Den kvalitative tilnærmingen vil derfor gi et bilde av en samling individuelle synspunkter sett i forhold til avdelingens, 139 LV sitt gruppesvar. Fordelen med å benytte to datasett fra to ulike metoder er at de vil styrke studiens resultater og gjør det mulig å bevege seg i retning av generalisering (Jacobsen, 2005).

Videre i dette kapittelet vil jeg redegjøre for utvelgelsen av informanter, hvordan innsamlingen av data er gjennomført og til slutt studiens gyldighet og pålitelighet.

Utvalgsstrategi

Informantene er kollegaer ved 139 LV. Det er valgt ut en informant fra hver av enhetene ved Luftvingen, i alt åtte stykker. De er valgt ut på bakgrunn av at de har et visst erfaringsnivå. Hensikten med dette er at de skulle ha et forhold til omstillingsprosessen. Ulike bransjer og fagkategorier er representert og det er både militært og sivilt ansatte fordelt på begge kjønn. Alder er ikke tatt hensyn til. Jeg opplever at jeg kjenner informantene i varierende grad og jeg samhandler med samtlige gjennom mitt arbeid.

Datainnsamling

Dataene ble samlet inn gjennom to kilder, Forsvarets medarbeiderundersøkelse og egen intervjuundersøkelse.

Forsvarets medarbeiderundersøkelse er basert på QPS Nordic standard, men tilpasset Forsvaret, for å måle psykologiske, sosiale og organisasjonsmessige faktorer i arbeidet. Flere av hoveddimensjonene i QPS Nordic er basert på teori knyttet til Krav-kontroll-sosial støtte modellen. Dimensjonene framkommer som et antall skalaer der jeg vil benytte resultatdata fra de skalaene som samsvarer med egen forskningsmodell. Spørsmålene som er knyttet til hver av skalaene er besvart med en avmerking på en av de fem tilgjengelige kategoriene. Vedlegg

I viser detaljene fra undersøkelsen i et rapportformat. Det er kun ansatte i Forsvaret som er med på undersøkelsen.

Egen intervjuundersøkelse er gjennomført ved hjelp av en intervjuguide. Oppbyggingen av denne er gjort ut i fra egen forskningsmodell med forankring i teorikapittelet og Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Spørsmålene er kategorisert i samsvar med forskningsmodellens variabler og er satt opp i en matrise for å få oversikt over Forsvarets spørsmål sammenlignet med mine egne. Hensikten er her å unngå å stille identiske spørsmål, som det allerede foreligger resultatdata på. Til slutt endte jeg opp med et utvalg spørsmål for egen undersøkelse slik at svarene fra mine spørsmål kunne være egnet til å sammenligne med, men også være utdypende og kontrollerbare mot Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Spørsmålene til egen undersøkelse er utledet fra teorigjennomgangen. Intervjuguiden ble sendt ut til informantene noe tid i forkant av intervjuet. De fleste intervjuene er gjennomført i møter, men noen på telefon. Se vedlegg 2, intervjuguide for kvalitativ undersøkelse.

Validitet og reliabilitet

Siden jeg selv er arbeidstaker ved 139 LV kan det hevdes at jeg av den grunn vil kunne påvirke resultatene fra egen undersøkelse. Informantene ville kunne bli farget av mine meninger dersom jeg så å si ledet dem i en bestemt retning. For å unngå dette i størst mulig grad laget jeg intervjuguiden som strukturerte spørsmålene identisk til hver av informantene. Det er allikevel ikke å utelukke at det gjennom intervjuets gang kan ha skjedd påvirkning fra meg. Jeg opplever allikevel ikke at dette har gitt store utslag siden spørsmålene er så sterkt knyttet til deres opplevelse og erfaring av egen arbeidsplass og fritid, og svarene bærer preg av denne individualiteten. Det skulle heller ikke innebære hverken fordeler eller ulemper for noen, ved å svare uærlig. Hovedkilde til en eventuell feilaktig beskrivelse av virkeligheten er slik jeg ser det min framstilling og tilstedeværelse i intervjuet og jeg antar at dette kan redusere validiteten i studien noe. Når jeg da legger til grunn en helhetlig vurdering av valgene som er gjort mener jeg å kunne legge til grunn at informantene har svart så ærlig de kunne og at egen studie derfor har rimelig høy grad av reliabilitet.

Ved at jeg kombinerer to ulike metoder får jeg to datasett som kan brukes til å kontrollere hverandre. Resultatet kan bli at ulike data støttes mellom undersøkelsene, men det kan også hende at de vil vise kontraster (Jacobsen, 2005). De to metodene vil derfor kunne teste gyldigheten til funnene. Dette valget av metode vil dermed styrke både studiens reliabilitet og validitet.

5 Resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere de ulike resultatdata. Først presenteres data fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse. Deretter følger data fra egen intervjuundersøkelse og til slutt sykefraværdata.

Forsvarets medarbeiderundersøkelse

Resultat presenteres nedenfor, svarprosenten 68,9 %, fordelt på tilstedeværelse av jobbtilfredshet og stress samt gjennomsnittlig verdi målt på en skala fra 1-6 for variablene.

Tabell 1. Resultater fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse 139 LV, 2013

variabler	gjennomsnitt	svært lite tilfreds	bare litt tilfreds	til en viss grad tilfreds	nokså mye tilfreds	svært tilfreds
jobbtilfredshet	3,7	2,4 %	6,5 %	24,3 %	50,9 %	16,0 %
		ikke i det hele tatt	bare litt	til en viss grad	nokså mye	svært mye
Stress	1,9	47,3 %	26,0 %	20,1 %	4,7 %	1,8 %
krav(kvantitative)	3,0					
rollekonflikt	2,6					
kontroll	4,0					
sosial støtte	3,9					
kompetanse	3,1					
tilhørighet	3,7					
HEL	3,2					

Jobbtilfredshet framkommer gjennom at de ansatte er spurt om hvor tilfreds de er med sitt nåværende arbeid.

Stress er definert til å innebære en situasjon der personen føler seg anspent, urolig, nervøs, eller engstelig, eller ikke i stand til å sove om natten, fordi tankene er opprørt hele tiden.

Krav er operasjonalisert med spørsmål som relateres til kvantitative krav og til rollekonflikt.

Kontroll er operasjonalisert gjennom spørsmål som relateres til det å ha positive utfordringer i sin jobb om spesialkunnskapene er nyttet, positivt utfordrende arbeid, meningsfylt arbeid.

Sosial støtte innebærer her spørsmål om opplevelsen av støtte fra nærmeste overordnede.

Kompetanse er operasjonalisert gjennom spørsmål som relateres til karrieremuligheter og tilfredshet i forhold til kompetanseutvikling.

Tilhørighet er operasjonalisert gjennom spørsmål om egne verdier er like Forsvarets, at jeg blir inspirert til godt arbeid og forteller mine venner at dette er en god arbeidsplass samt HEL.

Intervjuundersøkelsen

Svarene er her samordnet og systematisert i forhold til tema. Helt til slutt kommer en kort oppsummering av dem. Alle informantene benevnes som hankjønn for å anonymiseres i størst mulig grad.

Omstilling

Omstillingen påvirker den enkeltes jobbhverdag i varierende grad. For to personer betyr omstillingen lite. De sier at omstillingen er blitt en del av hverdagen deres, det kan derfor være vanskelig å skille ut spesielle påvirkninger. Sporadiske ekstraoppgaver kan det være, men det har vært stort trykk.

Seks informanter forteller at omstillingen gir større arbeidsmengde, med ganske stor økning for noen. To forteller at det nå på nytt kan bli store forandringer og det påvirker mange ved avdelingene og skaper usikkerhet. Dette er vanskelig å forholde seg til, skaper frustrasjon og forferdelig mye arbeid. Den ene sier at sendrektigheten i omstillingen er slitsom og usikkerheten i forhold til jobbtilhørighet fører til negativitet i arbeidsmiljøet. En annen forteller at ressursene gjennom omstillingstiden har endret seg stort. Hjelpemidler og dokumenteringen er annerledes, kvaliteten på personellressurser er bedre, og fagspråket har endret seg. En annen sier at rollekonflikter oppleves, mistenksomhet til ledere oppstår om hva som er deres motiv i omstillingen. Det har ført til ”slossing” mellom avdelingene, ofte med negative konsekvenser for samhandlingen. Kulturforskjeller mellom avdelinger som skal slås sammen skaper motstand og barrierer.

Når omstillingen vurderes i forhold til krav, kontroll, sosial støtte, kompetanse og tilhørighet fortelles det at krav og kontroll har endret seg med nytt regelverk og driften er blitt mer regelstyrt. Økede krav til kompetanse og til å behandle mengde og til kompleksitet i arbeidsoppgaver, er noe flere har erfart. Samtidig er det mindre tid og personell til rådighet. En gir sterkt uttrykk for manglende kontroll for egen del i omstillingssituasjonen, som representerer en vanskelig situasjon for ham. Den sosiale støtten er blitt bedre gjennom omstillingsprosessene. En forteller at han har fått forsterket tilhørighet til 139 LV.

Fem informanter forteller at de har denne jobben nå blant annet med årsak i at de trives. De har en utfordrende arbeidsplass med spennende miljø og motiverende aktivitet. Videre begrunnelser er at det passer med familiesituasjonen, det settes pris på fleksibiliteten fra arbeidsgiver, jobben gir verdifull kompetanse og en nevner god lønn. En planla en slik type stilling som et langsiktig mål. En annen sier at det ikke var andre jobber å søke på, sett opp mot hans kompetanse. En sier: *”Det lurer jeg selv på: får stå i det”*.

Jobbtilfredshet

Alle informantene legger noe positivt i begrepet jobbtilfredshet og de fleste sier at det betyr å trives på jobben. Innholdet i begrepet jobbtilfredshet relaterer de i stor grad til mestring i hverdagen og kobler dette mot egne arbeidsoppgaver, at disse er av passe mengde, oppleves utfordrende og at jobben som gjøres betyr noe for andre. Det påpekes at forhold som, rom for egenutvikling, progresjon og karrierevei, gode arbeidsforhold og avpassede ressurser også er betydningsfulle.

Den sosiale faktoren trekkes spesielt fram av flere og det synes viktig for å oppleve jobbtilfredshet at det er trivsel i møte med menneskene som de samhandler med, ”*et godt arbeidsmiljø med stor takhøyde*”, men også trivsel med de organisasjonsmessige forhold. Lønn trekkes fram av to informanter som en faktor. Den må reflektere kompetanse, erfaring og ansvaret i arbeidsoppgavene men også være i balanse med avlønningen til de som det er naturlig sammenligne seg med. En informant vektlegger det å ha en trygg arbeidsplass for å kjenne jobbtilfredshet. Nesten alle svarer at jobbtilfredshet betyr svært mye for dem og flere sier at det betyr alt. En person begrunner med at store deler av døgnet tilbringes på jobb, mens to sier at lønn ikke gir eller øker jobbtilfredshet. En annen forteller at dersom jobbtilfredshet ikke oppleves kjenner han belastning i nakke og skuldre som går ut over helsen.

Opplevelse av jobbtilfredshet i arbeidshverdagen varierer svært mye mellom informantene, fra litt, til et klart ja fra tre stykker. De fleste svarer at de til dels eller de fleste dagene kjenner jobbtilfredshet. To begrunner sin delvise jobbtilfredshet med at omstillingen er negativ og gir slitasje, den ene savner utfordringer og ledelsen trekker ned.

Stress

Alle informantene legger noe negativt i begrepet stress og flere peker på at det kan gi helsemessige konsekvenser. Imidlertid fortelles at stress, under gitte forutsetninger også kan være en positiv faktor, da som en motiverende drivkraft i hverdagen.

Negativt stress beskrives av de fleste som det å ha for mange oppgaver i forhold til tid tilgjengelig og at situasjonen bare delvis, eller ikke gir mestringsfølelse. Typiske situasjoner som gir stress er at: Oppgavene bare pøses på, med utgåtte frister. Ytre rammefaktorer legger premissene, som krever omstilling og ny prioritering av hverdagens gjøremål. Det å måtte si nei til oppgaver og forespørsler fordi man allerede har for mye. Arbeidsoppgaver som ikke blir gjort. Det å drive seg selv for hardt. Tanken om mulige hendelser i jobben forbundet med det å ha et tungt ansvar. Forventningspress som vanskelig kan imøtekommes. Manglende kvalifikasjoner som forårsaker at oppgaver blir for vanskelige og man blir tvunget til å ta beslutninger uten tilstrekkelig grunnlag. En mener at stress er et negativt ladet moteord.

Flere av informantene forteller at stress har stor betydning for dem. Stress oppleves som utmattelse, slitenhetsfølelse, trøtthet, frustrasjon, press i hodet, negative tanker og helsemessige konsekvenser med fysiske belastninger i nakke og skuldre. Stresset vil helt klart gå ut over trivselen. Det kommer fram at stress muligens skaper usikkerhet og kan medføre at man ikke får ladet seg opp igjen. Noen tar stresset med meg hjem og viderefører det negative til fritiden. En annen sier at han kjenner stress fysisk mer og mer med årene. En har blitt sjukemeldt på grunn av stress.

Opplevelsen av stress i egen arbeidshverdag varierer. En opplever egentlig ikke stress, en i veldig liten grad og et par stresser periodevis. De øvrige informantene opplever en del stress og til dels mye av det. En sier at stresset kan håndteres, en saksbehandler 1-2 netter i uka, en annen stresser ganske ofte, mens en opplever at han kan være "fæl" til å kave seg opp og stresse. Han har opplevd å bli sjuk av stress. Det fortelles også at årene med oppdrag i Afghanistan var stressende hjemme. Ekstra mye å gjøre med færre folk. *"Vi følte oss som B-gjengen. Var mindre verd, vi som var hjemme. Da ble stresset verre"*.

Sammenheng mellom jobbtilfredshet og stress og konsekvenser av dem i hverdagen

Alle informanter opplever at det er en sammenheng mellom jobbtilfredshet og stress. Sju personer forteller at når de opplever stresset sitt, så opplever de i mindre grad jobbtilfredshet. Begrepene knyttes sammen gjennom graden av mestringsfølelse. Begrepene oppleves nærmest som motsatte verdier eller at de er omvendt proporsjonale. En person er usikker på hva den eksakte sammenhengen er.

Hvordan den enkelte føler seg etter en arbeidsdag og ukeslutt varierer mye. To personer er nesten upåvirket, mens et par gir uttrykk for balanse mellom jobb og fritid, men med noen svarte dager. Den øvrige halvparten av informantene forteller at arbeidsdagene i varierende grad går på bekostning av kvaliteten på fritiden. Eksempelvis ved øvelser, men må da sees i forhold til privatlivet, der slitasje, frustrasjon og stress kommer fra helheten. En forteller at ettermiddagene, etter krevende dager, kan være helt tomme. Han må ta en dusj for å komme seg, men det er ingen akkumulerende effekt gjennom uka. En annen har ikke så mye reaksjon av utslitthet på mandag, men det akkumulerer seg ut over uka og ved ukeslutt gjør han minst mulig på grunn av manglende overskudd. En sier at han ramler sammen fordi stresset har tappet han og resultatet er utmattelse.

Krav

Hvordan stillingsbeskrivelsens krav oppfattes varierer i stor grad. En informant er litt usikker på hva som står der. Tre av informantene anser stillingsbeskrivelsen som en

veiledning. En begrunner med at beskrivelsen er lite selvforklarende, rundlig formulert og svært omfattende. De øvrige oppfatter at de fyller kravene. En opplever ett spesielt krav som vanskelig fordi han må reise bort for å sertifiseres.

Alle forteller at de gjør flere oppgaver enn det som står i stillingsbeskrivelsen. Han som er usikker på hva som står i der, mener han helt klart gjør oppgavene, helst mer. En annen har veldig mye mer å gjøre. En av dem som ser stillingsbeskrivelsen som en guide opplever at han utfører flere og mer krevende arbeidsoppgaver, mens de to andre sier at de utfører til dels mye mer. Den ene utfører kravene som forventet, mens den andre opplever mye høyere krav. Tre informanter forteller at omstillingen for dem har ført til at de utfører mange ekstraoppgaver, herunder en god del veiledning og hjelp til andre. Internasjonale operasjoner og annet fravær av kolleger har periodevis, kan dreie seg om år, ført til flere og andre typer oppgaver for tre personer, både drifts-, og ledelsesoppgaver.

Om opplevelsen av mengden arbeidsoppgaver er tilpasset de ressursene som er tilgjengelig, varierer fra å samsvare helt for en person og samsvare periodevis for tre personer. Fire personer opplever at det skorter på ressurser. Alle som opplever manglende balanse mellom oppgaver og ressurser sier at det er hovedsakelig tiden som ikke strekker til. Andre utfordringer er manglende rolleavklaringer og ansvarsfordeling innenfor disse. Det er til dels for lite personellressurser samtidig som det oppleves at det flere steder er for dårlig kompetanse. Ett sted mangler datamaskiner.

Kontroll

Kontroll over eget arbeid er det handlingsrommet for beslutninger som arbeidstakeren har over arbeidsoppdraget sitt. Generelt oppfattes manglende økonomien som begrensende på handlingsrommet. To informanter forteller om svært godt handlingsrom, men pålegg fra overordnet sjef kan begrense. Tre personer forteller om godt handlingsrom i jobben, men en opplever noen ganger å bli overprøvd og begrenset i et vanskelig krysspress. De øvrige forteller at de har noe handlingsrom. En sier han opplever bare å ha delvis kontroll, fordi sjefen hans stadig finner nye arbeidsoppgaver, vil detaljstyre og går forbi han direkte inn i seksjon og bestemmer. En opplever at samarbeid gir handlingsrom. Ingen opplever fravær av handlingsrom.

Seks av informantene oppfatter at de har mulighet til å benytte hele bredden i sin kompetanse, når de utfører jobben sin. Imidlertid oppleves at kompetansebruken begrenses av tiden som er tilgjengelig. To personer opplever at de ikke får ”ut alt”.

Alle informantene opplever å ha påvirkningsmuligheter og medbestemmelse i sin stilling. Noen i svært stor grad, mens de fleste opplever mulighetene som ganske bra. Når dette relateres til omstillingen viser det seg at tre informanter opplever å ha noe påvirkning og medbestemmelse. I enkelte saker har den vært ganske god. To personer sier at de påvirker litt, mens tre personer opplever å mangle påvirkningsmulighet.

Vedrørende prioritering av egne arbeidsoppgaver svarer en informant at det kun i liten grad er mulig, mens de øvrige sier at de til dels eller i stor grad kan prioritere selv.

Fem stykker svarer at de til en viss grad kan bestemme selv hvor mye tid de vil benytte på hver enkelt arbeidsoppgave og når den skal være ferdig, men det kommer også an på oppgavene. Ytre rammer, typisk tidsfrister er som oftest styrende. De øvrige forteller at de i liten grad bestemmer selv. En person er helt styrt av tidsfrister i sitt virke.

Sosial støtte

Alle informantene føler seg som en del av fellesskapet ved arbeidsplassen. To personer nyanserer med at det som oftest er slik. Den ene har også følt det, som om han ikke hører til noen plass. Den andre opplever at det til en viss grad er manglende integrering av kvinner.

Alle informantene opplever at de har et sosialt nettverk tilgjengelig på arbeidsplassen. De fleste har noen relasjoner, med kvalitet og dybde og forteller at de vurderer enkelte av kontaktene til å være mer enn et sosialt nettverk, en sier vennskap. En forteller at de få relasjonene han har er ganske sterke og det handler om å tørre å gi tilbakemelding, vise omsorg og forstå hverandre i en sosial sammenheng. En sier at det har vært avhengig av rolle, hvordan han har opplevd den sosiale støtten. I en kontrollerende funksjon var det vanskeligere å være en del av det sosiale, men ikke som en del av den utøvende driften. Han legger nå merke til at deltakelse i sosiale media legger premissene for deler av det sosiale nettverket på jobb. En annen opplever at ”vi” er isolerte ved 139 LV, siden ”vi” er den eneste avdeling som driver med denne typen arbeid. Han opplever å ha mer et nettverk enn kvalitet i dybden.

Opplevelsen av den sosiale støtten fra kolleger i hverdagen er ganske sammenfallende hos alle, ved at de selv velger graden av ønsket støtte. De fleste informantene har en gruppe eller noen få kollegaer de kan fortelle mer eller mindre alt til og som de opplever å kunne støtte seg på. Alle i nettverket brukes altså ikke som støtte, men de vet hvor støtte finnes. En person oppfatter at han er den som ofte gir sosial støtte og observerer lett når noen trenger støtte, men sier at det kan være krevende. En forteller at sosial støtte er negativt ladet for ham, men dersom han har en depressiv dag så blir han sett.

Fire av informantene kan få hjelp og støtte fra der de ønsker. Tre personer svarer at de til dels får nødvendig støtte fra ønsket sted, men en sier at han også har opplevd ikke å få det. En person sier at han ikke har grunn til å tro noe annet enn at han får støtte.

Kompetanse

Halvparten av informantene mener at Forsvaret legger bra, eller veldig bra tilrette for tilgang på kompetanse. To personer opplever at det er noe tilrettelegging, men med begrensninger relatert til fagfelt og hvem som er sjef. Flere av disse seks kommenterer at økonomi og tid ofte er begrensende faktorer. En mener at det er litt ulik tilretteleggingen mellom forsvarsgrenene og mellom bransjene i Luftforsvaret. En sier at Forsvaret ikke til legger tilrette for at alle som vil, kan få kompetansehevning.

Samtlige åtte informanter opplever at egen kompetanse er dekkende for den jobben de har i dag. En sier at den er god, mens de andre sier at den er grei eller tilstrekkelig. Flere enn halvparten forteller at erfaringen som de har opparbeidet er en verdifull og nødvendig faktor i utøvelsen av jobben. En opplever at avdelingskompetansen der han jobber ikke er god nok. Sju av informantene sier at de i all hovedsak blir fornøyd med det arbeidet de utfører. En sier at han ikke ofte tenker på dette, men hopper bare til neste sak.

Tilhørighet

Tilhørighet i arbeidssituasjonen relaterer seg til om arbeidstakeren har sammenfallende verdier med den arbeidsplassen står for, og det å ha lojalitet for å yte sitt beste, et ønske om å være en del av den og være positiv i sin omtale.

Betydningen av hva Forsvarets kjerneverdier: respekt, ansvar og mot har å si for den enkeltes jobb er noe ulikt vektet. En har aldri har tenkt på å koble dette inn i egen jobb på sitt nivå. Felles for de øvrige er at gjensidig respekt for kolleger og medmennesker står sentralt. De fleste opplever at verdiene betyr litt og da handler mot om ”å tørre å stå i det”, eksempelvis si fra når noe er galt eller å stå for egne meninger og avgjørelser. To sier at verdiene har betydning for alt de gjør, det er kjernen av deres grunnholdninger. En er opptatt av å formidle verdiene, slik at medarbeidere tar det til seg og framstår som korrekte, i særdeleshet i forhold til ærlighet, regelverket, framferd og uniformering.

Betydningen av Forsvarets fokus på holdning, etikk og ledelse(HEL) vektlegges av samtlige informanter i egen jobb. De fleste sier at det er viktig og bra med fokus på dette. Det å se enkeltindividet gjennom en inkluderende og informerende ledelse, spesielt de vernepliktige og respekt for det annet kjønn nevnes som sentralt. Ledere må være gode rollemodeller og det må ikke være forskjellsbehandling. Forvaltningen av skattebetalernes

penger, åpenhet og sporbarhet trekkes også fram som vesentlig. En forteller at dette er grunnverdier han selv står for og han trenger ikke anstrenge seg for å reflektere dette i sin arbeidshverdag. Han tror at det er derfor han finner seg til rette i Forsvaret. Tre informanter etterspør allikevel mer innhold i begrepet i arbeidshverdagen. Oppfatningen er at det snakkes om begrepet HEL, men det er problemer med å fylle det med praktisk innhold.

Oppsummert viser resultatene at omstillingen har stor påvirkning på faktorene krav i jobben, kontroll i jobben, sosial støtte, kompetanse og tilhørighet, og at disse faktorene i varierende grad påvirker opplevelsen av jobbtilfredshet og stress. Videre kommer det fram at opplevelsen av jobbtilfredshet er relativt god og at over halvparten har nåværende jobb fordi de trives med den. Det å oppleve jobbtilfredshet betyr svært mye for alle og helseplager oppstår dersom jobbtilfredshet ikke oppleves.

Videre viser resultatene at halvparten av informantene opplever en del og til dels mye stress. Dette oppleves blant annet som fysiske belastninger, utmattelse, frustrasjon og negative tanker. Opplevelse av stress har gitt helseplager, sykdom og sykefravær.

Sykefravær

Sykefraværet fremstilles som et prosenttall, som er et bilde på tapte arbeidsdager gjennom prosentvis sykefravær av avtalte arbeidsdager. Sykefraværdata for 139 LV er som følger:

Tabell 2. Resultater fra sykefraværstatistikk 139 LV, 2013

	gj. snitt	1. kvartal	2. kvartal	3. kvartal	4. kvartal
sykefravær2013	2,19 %	3,18 %	1,58 %	1,60 %	2,42 %

6 Drøfting

I dette kapittelet vil jeg sammenfatte resultatene fra Forsvarets medarbeiderundersøkelse, resultatene fra egen undersøkelse og sykefraværdata og diskutere disse opp mot forskningsspørsmålet og forskningsmodellen. I tillegg vil jeg diskutere i hvilken grad mine hypoteser kan bekreftes eller avkreftes. Jeg vil støtte meg til teorien under denne drøftingen.

Jobbtilfredshet

Medarbeiderundersøkelsen viser at over halvparten av respondentene er tilfreds med sitt nåværende arbeid. Egen undersøkelse fant et nokså sammenfallende bilde ved at de fleste svarer at de til dels eller de fleste dagene opplever jobbtilfredshet. Dette funnet understøttes gjennom at flere enn halvparten av egne informanter også forteller at de har nåværende jobb

fordi at de trives i den. Sykefraværdata viser også et lavt sykefravær ved avdelingen. Dette underbygger trivsel som nærværsfaktor på arbeidsplassen (Solvang, 2011).

Informantenes opplevelse av jobbtilfredshet forklarer de til i stor grad å ha sin årsak i opplevelsen av mestring i hverdagen. De forteller om viktigheten av å mestre egne arbeidsoppgaver, at disse er av passe mengde, oppleves utfordrende og at jobben som gjøres betyr noe for andre. Videre er det viktig med gode arbeidsforhold, egenutvikling og karriere. Dette er i tråd med den teoretiske oppfatningen av jobbtilfredshet som en jobbholdning, sammensatt av affektiv-, kognitiv- og handlingsdimensjonen (Kaufmann, 2009). I sin kjerne er innholdet i det å mestre sammenfallende med KKS modellens beskrivelse av aktive jobber, der mestring er essensielt for å ha kontroll og derigjennom utvikling, og mulighet for jobbtilfredshet.

Funnet understøtter Jobbkjennetegn-modellen (Jacobsen og Thorsvik, 2007, Vik, 2010). Den legger til grunn flere av de samme egenskapene ved jobben som stimulerende for jobbtilfredsheten som informantene vektlegger for å oppleve jobbtilfredshet. I følge modellen vil tilstedeværelse av disse egenskapene også forebygge fravær (Vik, 2010).

Mine funn viser videre at den sosiale faktoren framheves som spesielt viktig for flere informanter for å oppleve jobbtilfredshet. Dette samsvarer med den teoretiske plattformen som viser at sosial støtte generelt har en fordelaktig effekt i arbeidshverdagen, men også at den kan forhindre stress og virke reduserende på negative virkninger av stress (Bech et al., 2002). I følge KKS modellen kan sosial støtte derfor redusere belastninger spesielt i stressende jobbsituasjoner, stimulere til øket kontroll og slik understøtte jobbtilfredsheten.

Dette betyr også at sosial utveksling kan betraktes som selve limet i en organisasjon. Den framkommer både som en individuell faktor, men også som et sosialt fenomen. Den knytter alle enkeltstående faktorer inn i helheten og er i følge informantene viktig for å oppleve jobbtilfredshet.

Jobbtilfredshet betyr svært mye for alle informantene, flere sier det betyr alt. Den mest gunstige arbeidssituasjonen er i følge KKS modellen høye krav, høy kontroll og god sosiale støtte. Effekten blir da utvikling, læring og store muligheter for jobbtilfredshet.

Mine funn viser også at en informant opplever belastning i nakke og skuldre som går ut over helsa dersom han ikke opplever jobbtilfredshet. Det kan ut fra dette og de øvrige funnene mine være grunn til å tro at opplevelse av jobbtilfredshet styrker tilstedeværelsen ved arbeidsplassen.

Resultatene viser at hypotesen om at jo mer jobbtilfredshet ansatte opplever, jo mindre sykefravær i jobben, får støtte.

Stress

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser at det i beskjeden grad er utbredelse av den omspurte typen stress ved 139 LV. Egen undersøkelse fant et litt annet bilde ved at halvparten opplever en del stress og til dels mye av det, mens to personer stresser periodevis og to personer opplever lite eller ikke stress i det hele tatt.

Manglende sammenfall av resultater skyldes etter alt å dømme en ulik definering av ordet stress og metodenes egenart. Mine funn viser at negativt stress oppleves ganske ulikt mellom informantene. Dette kan bekrefte tidligere forskning om at når informantene selv skal beskrive stressorer som påvirker dem og evaluere egne responser sett opp mot arbeidshverdagens krav og utfordringer så blir det individets subjektive vurdering og bedømmelse som betyr noe for om det oppleves stress eller ikke (Ganster og Rosen, 2013, Kaufmann, 2009, Einarsen og Skogstad, 2011). Mine funn, der det framkommer at delvis eller manglende mestring gir stressreaksjoner, støtter og underbygger den brede enigheten som framkommer i teorien om betydningen av individets mestring for om det skal oppleve negativt stress eller ikke (Einarsen og Skogstad, 2011). Dette er i tråd med KKS modellens plassering av stressende jobber, med stor belastning og risiko for helsen.

Det ser ut til at stress kan føre til sykefravær. Dette bekreftes gjennom egen undersøkelse, der en forteller om sykemelding på grunn av stress og flere har helseplager relatert til stress. Sykefraværdata viser et lavt fravær, noe som stemmer godt med medarbeiderundersøkelsens beskjedne funn på stress. Det kan allikevel være grunn til å tro at flere av sykemeldingene og egenmeldingene benyttes i forbindelse med stressbelastninger, mens den enkelte i stedet kjenner og forstår seg som utmattet, frustrert og presset og har helsemessige fysiske plager, så som belastninger i nakke skuldre. Dette er en naturlig antakelse siden vi vet at den overveiende mengden av sykefraværet i Norge er knyttet til plager og smerter i muskel- og skjelettsystemet og lettere psykiske lidelser (Arbeidsdepartementet, 2010).

Imidlertid kan det representere en utfordring å greie å identifisere disse helseplagene direkte til negativt stress. Jeg er ikke kjent med at det finnes en indikator som fanger opp dette. Suksessfaktoren synes å ligge i en innretning, både i relasjon til sykemelder, men også til nærmeste leder, som fanger opp den ansattes subjektive vurdering og bedømmelse av egne helseplager relatert til negativt stress. Min erfaring tilsier imidlertid at terskelen er svært høy for å erkjenne, både for seg selv og for andre, at årsaker til situasjonen bunner i manglende mestring i arbeidssituasjon. Dette fordi denne erkjennelsen representerer et nederlag for oss mennesker. Dersom man da oppfatter at det å be om støtte også er negativt vil følelsen av

nederlag kunne forsterke opplevelsen av stress. Derfor er antakeligvis konsekvensen at sykefraværet som oftest er en realitet før stress tilskrives som årsak for helseplagene.

Resultatene viser at hypotesen om at jo mer stress ansatte opplever, jo mer sykefravær i jobben, får støtte.

Krav

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen indikerer at om lag halvparten av respondentene opplever høy arbeidsbelastning i sitt virke. Ikke nødvendigvis hele tiden, men periodevis eller av og til. Herunder er rollekonflikt, der resultatene viser at knapt halvparten opplever dette.

Egen undersøkelse viser at alle informantene har en opplevelse av at det er mye og til dels svært mye å gjøre, enten periodevis eller hele tiden. Dette funnet gir dermed et litt annet bilde enn medarbeiderundersøkelsen, noe som kan skyldes at det svares på noe forskjellige forhold. Egen undersøkelse hadde stillingsbeskrivelsen som referanse og det kan også være at denne ikke er oppdatert og derfor ikke reflektere virkeligheten.

Mine forventninger til egen undersøkelse var å finne at mengden arbeidsoppgaver kunne være svært store i forhold til tid tilgjengelig. Tilsvarende at oppdukkende frister, krav til ny kompetanse og krav til nye roller ville være høye. Dette ble i stor grad bekreftet, spesielt relatert til opplevelsen av å ha mye å gjøre med liten tid tilgjengelig og til omstillingen. Når det tas i betraktning at seks av informantene opplever stress periodevis og til dels mye av det, kan funnet tyde på bra støtte for antakelsen om at høye krav kan ligge til grunn for opplevelsen av stress. Diskusjonen av egen forskningsmodell i lys av det teoretiske grunnlaget kan tyde på at denne jobbsituasjonen kan representere øket belastning med risiko for stress for arbeidstakerne.

Et par av dem opplever også at de kvalitative kravene til dem i praksis er mye høyere enn det beskrivelsen sier. Samtidig fortelles at noen typiske situasjoner som det oppleves stress i, henger sammen med tanker om nødvendigheten av tilstrekkelighet i selve jobbutførelsen, at de lykkes. Ellers kan mulige hendelser gi tap av liv og store ressurser. Denne typen jobber har potensial til å være aktive jobber med mulighet for jobbtilfredshet, men kan også utvikle seg til å bli belastende arbeidssituasjoner med risiko for stress og sykdom. Positiv eller negativ utvikling av jobbsituasjonen avhenger da i følge KKS modellen av hvordan graden av kontroll og sosial støtte oppleves.

Det er å anta at kravene til sosiale ferdigheter beherskes av informantene i og med at alle forteller at de kjenner seg som en del av fellesskapet ved arbeidsplassen og de fleste har

denne jobben fordi den innebærer en viss grad av trivsel. Allikevel kan det være grunn til å spørre om den sosiale kapitalen forvaltes best mulig, i og med at det også fortelles om rollekonflikter, der manglende sosial integrering er resultatet. Medarbeiderundersøkelsen har også resultater som støtter eget funn om at rollekonflikter finnes. Det vil være dårlige betingelser for å oppleve jobbtilfredshet i en situasjon som dette, men heller grobunn for det som oppleves vanskelig og stressende. Dette i følge KKS modellens forståelse om at sosial støtte virker dempende eller forebyggende på belastninger. Det legges da til grunn en antakelse om at manglende sosial integrering antas å gi liten eller ingen sosial støtte.

Resultatene viser at hypotesen om at jo større krav som stilles, jo mer stress og jo mindre jobbtilfredshet vil ansatte oppleve, får støtte gitt at individet ikke mestrer i tilstrekkelig grad.

Kontroll

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen finner at godt over halvparten av respondentene opplever ganske ofte at de har kontroll i sitt virke. Egne resultater viser at alle informantene opplever å ha kontroll i sitt arbeid og over halvparten at handlingsrommet er godt eller meget godt. Imidlertid måler de to undersøkelsene her noe ulikt og de vil derfor utfylle hverandre. Medarbeiderundersøkelsen avdekker at 45 % av respondentene finner sine spesialkunnskaper nyttige. Min undersøkelse viser at seks personer benytter hele bredden i sin kompetanse. Dette er to interessante resultater å se i sammenheng opp mot individers evne og mulighet til å benytte egen forståelse og kompetanse til å skape autoritet til å utøve kontroll i egen arbeidssituasjon (Lai, 2004). I følge KKS mod vil disse arbeidstakerne kunne oppnå utvikling og læring med en opplevelse av jobbtilfredshet. Sett i lys av funnet om at opplevelse av jobbtilfredshet i sterk grad kobles til opplevelsen av mestring i jobben, gir det god grunn til å tro at dette forholdet medvirker til jobbtilfredshet i organisasjonen.

Motsatt, med manglende mestring og kontroll, kan dette bli årsak til opplevelsen av stress i jobben, med risiko for helseplager og sykefravær. Egne funn kan underbygge denne antakelsen, spesielt relatert til omstillingen. Her viser resultatene at det ikke er noe særlig grad av påvirkning og medbestemmelse og dermed marginal kontroll, mens tre av informantene har svært mange ekstraoppgaver i forbindelse med omstillingen. Flere gir da også uttrykk for belastning og frustrasjon på grunn av usikkerhet og negative forhold i endringssituasjonen.

Resultatene viser at hypotesen om at jo større kontroll i jobben, jo mindre stress og jo mer jobbtilfredshet vil ansatte oppleve, får støtte.

Sosial støtte

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen viser at over halvparten av respondentene mottar sosial støtte fra sin nærmeste overordnede når de ønsker det, også når det er problemer i arbeidet. Funnene fra egen undersøkelse, som er bredere innrettet, viser at alle informantene opplever at de har et godt sosialt nettverk med nødvendig kvalitet på arbeidsplassen, og de velger selv i hvilken grad de ønsker å benytte dette. Dette støtter KKS modellens forståelse om viktigheten av kontroll, også over det sosiale miljøet (Einarsen og Skogstad, 2011)

Totalt sett kan resultatene tyde på at den sosiale støtten ved 139 LV er god. Dette kan underbygges av egen erfaring som tilsier at arbeidsgiver legger vel til rette for møteplasser for sosial samhandling, i samsvar med (Ganster og Rosen, 2013) og slik legger forholdene til rette for forvaltning og uttak av sosial kapital på individnivå (Luchman og Gonz'ales-Morales, 2013, Bech et al., 2002). Knyttes dette mot tidligere funn om at de fleste opplever jobbtilfredshet nokså ofte eller de fleste dagene, så understøttes at sosial støtte kan virke positivt på jobbtilfredsheten og være med på å redusere stress (Einarsen og Skogstad, 2011).

Imidlertid er det verdt å merke seg at det er noen ansatte ved 139 LV som sier at de sjelden eller aldri får ønsket støtte eller hjelp fra nærmeste sjef. Egen undersøkelse viser blant annet at kvaliteten på relasjonene og integreringen av kvinner har et potensial til forbedring. Jeg forsto også under intervjuet at disse opplevelsene ikke hadde vært positive erfaringer. Disse forholdene er derfor gode eksempler på at manglende sosial støtte kan undergrave jobbtilfredsheten og heller utvikle seg i retning av stress i tråd med KKS modellen. Bech et al., (2002) påpeker også dette. Det å bli neglisjert og utestengt fra det sosiale fellesskapet på jobben, kan gi dårligere trivsel, økt stress, mer sykdom og høyere dødelighet når de negative forholdene forbundet med manglende sosial støtte og nettverk opptrer (Bech et al., 2002).

Det synes i dette bildet noe overraskende at det fortelles at omstillingssituasjonen har ført til at den sosiale støtten er blitt bedre. Dette kan tas til inntekt for at arbeidsgiver i en uoversiktig og usikker situasjon har klart å legge til rette for sosiale utvekslinger som har vært en forbedring i forhold til hva de var tidligere. Dette funnet om øket sosial støtte kan da sees som en positiv effekt av omstillingen og en understøttelse av jobbtilfredsheten i organisasjonen.

Resultatene viser at hypotesen om at jo mer sosial støtte i arbeidshverdagen, jo mer jobbtilfredshet og jo mindre stress oppleves av ansatte, får delvis støtte. Dette fordi funnene viser at informantene ønsker selv å styre mengden sosial støtte og tidspunktet for når de ønsker å benytte seg av.

Kompetanse

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen finner at litt over halvparten av respondentene opplever seg tilfreds med den kompetanseutviklingen Forsvaret tilbyr. Egne resultater viser at halvparten av informantene opplever at det er bra tilrettelegging av kompetanse. Resterende opplever begrensninger. Resultatene her kan betraktes som relativt sammenfallende. Dette på bakgrunn av at kompetanse er målbar og relativt avgrenset som dimensjon.

I følge KKS modellens forståelse kan dette bety at om lag halvparten av arbeidstakerne har understøttelse for jobbtilfredshet gjennom egen kompetanse og den tilgangen de opplever å ha på heving og utvikling av eget nivå. Den andre halvparten av organisasjonen er delvis tilfreds med tilretteleggingen. Det kan bety at situasjonen er belastende og årsak til stress for noen, spesielt dersom de i omstillingssituasjonen nå står i en konkurransesituasjon om å få jobb. For andre kan det være at dette nå er i ferd med å utvikle seg til et arbeidsmiljøproblem fordi sjefen nekter tilgang på kompetanse, som en av informantene forteller om. Dette er verd å merke seg i relasjon til at rom for egenutvikling, progresjon og karrierevei også nevnes som betydningsfullt for jobbtilfredsheten. Imidlertid opplever alle informanter fra egen undersøkelse at egen kompetanse er dekkende og det er derfor nærliggende å anta at kompetansen bidrar til mestring, kontroll og jobbtilfredshet for flere av disse.

Resultatene viser at hypotesen om at jo bedre kompetanse, jo mer jobbtilfredshet og jo mindre stress vil ansatte oppleve, får støtte. Dette under forutsetning av at kompetansen gir opplevelse av mestring, og at tilretteleggingen og tilgangen på denne kan bidra til egenutvikling og ønsket karriere.

Tilhørighet

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen finner at litt over halvparten av respondentene identifiserer seg med kjerneverdiene respekt, ansvar og mot. Egne resultater viser at sju av de åtte informantene vektlegger verdien respekt i den betydning at det handler om gjensidig respekt for kolleger og medmennesker. For øvrig er det to personer som vektlegger verdiene i arbeidet sitt, mens de andre sier at det betyr litt. Dette kan indikere en situasjon med risiko for stress og helseplager for de arbeidstakerne som har annet verdi syn som skal forsvares.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen finner at litt over halvparten av respondentene er kjent med Forsvarets handlingsplanen for HEL. Relatert til holdning, etikk

og ledelse fant jeg at samtlige informanter vektlegger og peker på viktigheten av at Forsvaret har dette fokus. De vurderte forhold ved arbeidsplassen i dette perspektivet som burde vært forbedret. Tre personer etterlyser også mer innhold i begrepet. Mitt inntrykk er derfor at det er mye bedre forståelse av, og bevissthet for innholdet i HEL, enn for kjerneverdiene.

Medarbeiderundersøkelsen spør etter kjennskap til handlingsplan for HEL. Det er noe usikkert for meg om det betyr at man også kjenner til innholdet i planen og hva den betyr for den enkelte. Resultatene kan allikevel gi en antakelse om at det er stor grad av sammenfallende verdi syn mellom de ansatte og det som Forsvaret står for. Det fortelles også at omstillingen har styrket tilhørigheten til arbeidsstedet. Da faller det seg også naturlig å være positiv i sin vurdering og omtale av arbeidsplassen. Jobbtilfredshet ser derfor ut til å bli understøttet i denne situasjonen. Allikevel, de som etterlyser forbedringer kan tenkes og kjenne belastninger og stress fordi det er svært sentrale menneskelig forhold som etterlyses. Blant annet dreier det seg om likebehandling, kjønnsintegrering, rollemodeller og åpenhet. Belastningene kan utvikle seg på den negative stressdiagonalen og føre til helseproblemer.

Resultatene viser at hypotesen om at jo mindre tilhørighet til jobben, jo mer stress og jo mindre jobbtilfredshet vil ansatte oppleve, får støtte.

7 Konklusjon

Forskningsspørsmålet for denne oppgaven har dreid seg om: I hvilken grad er det jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner? Hvilke årsaker som kan ligge til grunn for opplevelsen av dem og hvilken effekt de kan ha på sykefraværet?

Resultatene viser at over halvparten opplever relativt stor grad av jobbtilfredshet, mens opplevelsen av stress ved 139 LV er noe mindre. Dette henger i stor grad sammen med om den enkelte opplever mestring eller ikke av egen arbeidshverdag. Dersom mestringsopplevelsen avtar eller blir borte vil opplevelsen av stress utvikles på bekostning av jobbtilfredsheten.

Faktorene, krav i jobben, kontroll i jobben, sosial støtte, kompetanse og tilhørighet, har i varierende grad vist seg som årsak for opplevelsen av jobbtilfredshet og stress. Det er svært mange forhold som ligger til grunn for hvordan den enkelte opplever, avveier og knytter disse årsaksfaktorene inn i sin virkelighet. Omstillingen har gjennom denne studien vist seg å være et slikt forhold med betydelig virkning på opplevelsene.

Videre gir studien støtte for å kunne hevde at opplevelse av jobbtilfredshet styrker tilstedeværelsen ved arbeidsplassen. Effekten av jobbtilfredshet motvirker med andre ord sykefraværet. Når det gjelder effekten av stress på sykefraværet ser vi en sammenheng om at

stress påvirker til øket sykefravær. Studien viser at stress kan gi helseplager med utvikling til sykdom som gir sykefravær, men det kan være svært vanskelig å identifisere stress som årsak til sykefraværet.

Med bakgrunn i spekulasjoner, antakelser, teori og informasjon fra medarbeiderundersøkelsen la jeg innledningsvis til grunn for denne studien min egen forskningsmodell, som viser antatte sammenhenger mellom valgte årsaker til jobbtilfredshet og stress og deres effekt på sykefraværet. Oppgavens resultater, teori og diskusjoner støtter modellens antakelser. Tar man i betraktning at oppgaven kombinerer to metoder så kan det være mulig å bevege dens resultater i retning av en generalisering (Jacobsen, 2005), slik jeg ser det innenfor Luftforsvarets organisasjon. Det betyr at det kan legges til grunn en antakelse om at det er relativt god jobbtilfredshet og mindre grad av stress i militære organisasjoner.

Begrensninger

I arbeidet med denne oppgaven har jeg forsøkt å være kritisk til de valgene jeg har tatt. Allikevel, som ansatt ved 139 LV er jeg selv deltaker i de fenomenene jeg undersøker. Dette gir en nærhet til arbeidet som kan ha gitt subjektive og ikke tiltenkte påvirkninger inn i oppgaven. Denne nærheten ligger også til grunn for min forståelse av virkeligheten og danner inngangsverdien for vurderingene av de funn som er gjort. Det kan da være naturlig å tenke på graden av påvirkning dette har representert i forhold til årsaker, virkning og konklusjoner. Jeg mener imidlertid å ha vært meg dette bevisst gjennom hele prosessen og mener å ha dekning for de slutninger jeg har trukket. Jeg vurderer designet på undersøkelsen som godt egnet for innsamling av ønsket informasjon og at jeg derfor i stor grad har undersøkt de fenomener som var min intensjon. Imidlertid var det ganske få informanter i den kvalitative delen, noe som kan være en svakhet. Jeg mener allikevel at kombinasjonen av metodene veier opp for dette.

Jeg kjente informantene mer eller mindre på forhånd. Det kan være en ulempe ved at de har formidlet noe de tror kunne passe for meg. På den annen side kan det ha vært en fordel, da kjennskapet kunne gjøre det lettere for dem å åpne seg. En annen mulig påvirkningsfaktor kan ha vært kroppsspråket mitt, noe man vanskelig kan ta høyde for.

Jeg har i denne studien belyst noen valgte faktorer av betydning for jobbtilfredshet og stress. Andre faktorer som måtte ha betydning, eksempelvis individuelle forhold knyttet til personlige egenskaper, helse, familie og fritid er ikke tatt i betraktning. Full anonymisering er ivare tatt ved at det ikke finnes dokumentasjon på deltakelse i undersøkelsen og ingen koblinger mellom intervjuene og informanter.

Litteratur

- AGHO, A. O., MUELLER, C. W. & PRICE, J. L. 1993. Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *SAGE journals*, 46 (8), s. 1007-1027. doi: 10.1177/001872679304600806.
- ARBEIDSDEPARTEMENTET 2010. Prop. 1 S, (2010-2011).
- ARBEIDSMILJØLOVEN 2005. Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid, stillingsvern mv. *LOV-2005-06-17-62*.
- BECH, P., ANDERSEN, M. B., TØNNESEN, S. & AGNARSDOTTIR. 2002. *Stress hos ledere i Danmark - årsager, udbredelse og konsekvenser*. Lederne. Valby: Arbeidsmiljørådets service Center.
- BRIEF, A. P. & WEISS, H. M. 2002. Organizational behaviour: Affect in the workplace. *Annual Review of Psychology*(53), s. 279-307.
- DALLNER, M., ELO, A.-L., GAMBERALE, F., HOTTINEN, V., KNARDAHL, S., LINDSTRØM, K., SKOGSTAD, A. & ØRHEDE, E. 2000. Validation of the General Nordic Questionnaire(QPSNordic) for Psychological and Social Factors at Work. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- EINARSEN, S. & SKOGSTAD, A. 2011. *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*. 2. utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- EMERALD INSIGHT STAFF. 2005. Stress Management. I. Bradford, GBR: Emerald Group Publishing Ltd, s. 50. Tilgjengelig: <http://site.ebrary.com/lib/tromsoub/Doc?id=10149898&ppg=2>.
- FAIRBROTHER, K. & WARN, J. 2003. Workplace dimension, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 18(1), s. 8-21. doi: 10.1108/02683940310459565.
- FORD, J. D., FORD, L. W. & D'AMELIO, A. 2008. Resistance to Change: The Rest of the Story. *The Academy of Management Review*, 33(2), s. 362-377. doi: 10.2307/20159402.
- FORSVARSTABEN. 2013. *Forsvarets Medarbeiderundersøkelse*. Forsvaret.
- GANSTER, D. C., BRONSTON, T. M. & MARCELLINE, R. F. 1986. Role of Social Support in Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), s. 102-110.
- GANSTER, D. C. & ROSEN, C. C. 2013. Work Stress and Employee Health: A Multidisciplinary Review. *Journal of Management*, 39(5), s. 1085-1122. doi: 10.1177/0149206313475815.
- HALVORSEN, K. 1995. *Å forske på samfunnet, en innføring i samfunnsvitenskaplig metode*. 3. utg. Oslo: Bedriftsøkonomienes forlag A/S.
- HARUNG, S. H. 2010. Årsaker til sykefravær. Universitetet i Bergen, Institutt for økonomi.
- HERNES, G. 2006. *Den norske mikromodellen. Virksomhetsstyring, partssamarbeid og sosial kapital*. Fafos rådsprogram 2006-2008. Oslo: Fafo.
- HOBFOLL, S. E. 1989. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), s. 513-524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- JACOBSEN, D. I. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget AS
- JACOBSEN, D. I. & THORSVIK, J. 2007. *Hvordan organisasjoner fungerer*. 5. utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- JONGE, J. & KOMPIER, M. A. J. 1997. A Critical Examination of the Demand-Control-Support Model from a Work Psychological Perspective. *International Journal of Stress Management* 4 (4), s. 235-258
- KARLSEN, G. R. 2010. *Det regulerte arbeidsmiljø*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- KAUFMANN, G. O. K., ASTRID. 2009. *Psykologi og organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- KOSLOWSKI, M. 1998. *Modelling the stress-strain relationship in work settings* London: Routledge. Tilgjengelig: <https://vpn.uit.no/+CSCO+0h756767633A2F2F667667722E726F656E656C2E70627A++/lib/tromsoub/docDetail.action?docID=10070469>.
- LAI, L. 2004. *Strategisk kompetansestyring*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- LUCHMAN, J. N. & GONZ'ALES-MORALES, M. G. 2013. Demands, Control, and Support: A Meta-Analytic Review of Work Characteristics Interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(1), s. 37-52. doi: 10.1037/a0030541.

- MARK, G. M. & SMITH, A. P. 2008. Stress Models: A review and a suggested new direction. *Nottingham University Press*, s. 1-34.
- MARTINSEN(RED), Ø. L. 2009. Perspektiver på ledelse. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- NORDRIK, B. 2012. *Psykososial arbeidsmiljøkartlegging: en trojansk hest?* 2. utg. Oslo: Gyldendal arbeidsliv.
- NORMANN, T. M. 2007. *Samfunnsspeilet 2*.
- SOLVANG, H. A. 2011. Utviklings - og endringsprosesser i arbeidsliv og sykefravær. Høskolen i Oslo og Akershus, Avdeling for atferdsvitenskap.
- VAN YPEREN, N. W. & HADEDOORN, M. 2003. Do high job demands increase intrinsic motivation or fatigue or both? The role of job control and job social support. *Academy of Management Journal*, 46(3), s. 339-348.
- VIK, A. G. 2010. Trivsel og varsling på arbeidsplassen. *Søkelys på arbeidslivet*, 27 (3), s. 149-174.
- WOOD, S., STRIDE, C., THREAPLETON, K., WEARN, E., NOLAN, F., OSBORN, D., PAUL, M. & JOHNSON, S. 2010. Demands, control, supportive relationships and well-being amongst British mental health workers. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 46(10), s. 1055-1068. doi: 10.1007/s00127-010-0263-6.
- WRIGHT, T. A. & CROPANZANO, R. 2000. Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, , Vol 5(1), s. 84-94. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.8.
- WRIGHT, T. A., CROPANZANO, R. & BONETT, D. G. 2007. The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(2), s. 93-104. doi: 10.1037/1076-8998.12.2.93.

Vedlegg 1 Forsvarets medarbeiderundersøkelse

Dette vedlegget er unntatt offentlighet.

Vedlegg 2 Intervjuguide for kvalitativ undersøkelse

I hvilken grad er det jobbtilfredshet og stress i militære organisasjoner? Hvilke årsaker kan ligge til grunn for opplevelsen av dem og hvilken effekt kan de ha på sykefraværet?

Intervjuguide for kvalitativ undersøkelse	
Jobbtilfredshet	
Hva legger du i begrepet jobbtilfredshet?	
Hvilken betydning mener du at jobbtilfredshet har for deg?	
Opplever du jobbtilfredshet i din arbeidshverdag?	
Stress	
Hva legger du i begrepet stress?	
Hvilken betydning mener du at stress har for/på deg?	
Opplever du stress i din arbeidshverdag?	
Opplever du at det finnes noen sammenhenger mellom jobbtilfredshet og stress? Hvilke?	
Kan du beskrive hvordan du føler deg etter en arbeidsdag og ukoslutt(mht overskudd eller ikke)?	

Krav i jobben	
Du jobber på oppdrag fra arbeidsgiver for å levere ditt arbeide i henhold til stillingsbeskrivelsen. Hvordan vil du beskrive din opplevelse av de krav som stilles til deg i arbeidshverdagen?	
Opplever du at de kravene/arbeidsoppgavene som du faktisk må utføre i løp av dagen/perioden er som forventet sett i forhold til stillingsbeskrivelsen?	
Opplever du at mengden arbeidsoppgaver er tilpasset de ressursene (eks de oppgaver som står på beskrivelsen, tid, mengde, kompetanse) du har tilgjengelig?	
Kontroll i jobben	
Når du utfører dine arbeidsoppgaver har du et visst spillerom for hvilke avgjørelser du kan ta i din jobb. Dette handlingsrommet kan sies å være din mulighet for kontroll over eget arbeid. Hvordan vil du beskrive dette handlingsrommet?	
Oppfatter du at du har mulighet til å benytte hele bredden i din kompetanse i utførelsen av din jobb?	
Hvor stor påvirkningskraft og medbestemmelse opplever du å ha i arbeidssituasjonen generelt? I forhold til omstilling spesielt?	
Kan du selv prioritere dine arbeidsoppgaver?	
Kan du selv bestemme hvor mye tid du vil benytte på hver enkelt oppgave og når den skal være ferdig?	
Sosial støtte	
Føler du deg som en del av fellesskapet ved arbeidsplassen?	

Kan du beskrive din opplevelse av det sosiale nettverket på din arbeidsplass, også relatert til mengde sosiale bånd og dybde/kvaliteten på dem?	
Kan du beskrive hvordan du opplever den sosiale støtten fra dine kolleger i hverdagen?	
Om du trenger det, kan du få nødvendig støtte og hjelp fra den/de du ønsker det fra?	
Kompetanse	
Hvordan vil du vurdere Forsvarets tilrettelegging av kompetanse for sine arbeidstakere?	
Hvordan opplever du din kompetanse sett opp mot den jobben du gjør?	
Hvor ofte vil du si at du føler deg fornøyd med det arbeidet du utfører?	
Tilhørighet	
Kan du beskrive hva Forsvarets kjerneverdier: respekt, ansvar og mot betyr for deg i din jobb?	
Hva betyr Forsvarets fokus på holdning, etikk og ledelse for deg i din jobb?	
Omstilling	
Kan du beskrive hvordan omstillingen påvirker din jobbhverdag?	
<ul style="list-style-type: none"> I forhold til krav, kontroll, sosial støtte, kompetanse, tilhørighet 	
Andre	
Hvorfor har du denne jobben nå?	